

union fédérale
des syndicats
de l'État



REVENDICATIF
Le droit individuel
à la santé des femmes



SERVICES PUBLICS
Intelligence artificielle
dans les services publics

FONCTION PUBLIQUE



2 AVRIL
APPEL INTERSYNDICAL
"les retraité·es se font entendre"



MISSIONS

CGT MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

LES REVENDICATIONS DES PERSONNELS

2026... une année électorale

Au moment où ces lignes sont écrites, la Confédération générale du travail a publié une adresse aux candidat·es aux élections municipales.

Du nécessaire développement des services publics aux libertés publiques, la CGT y porte une dizaine de propositions.

Les 15 et 22 mars sont deux rendez-vous importants pour les citoyen·nes appelé·es à renouveler les conseils municipaux dans un contexte où une récente enquête du Cevipof montre que 78 % des Français·es ne font plus confiance aux politiques à l'exception des maires, 60 % de cote de confiance.

Nul doute que la participation la plus grande possible des citoyen·nes est un des premiers enjeux de ces élections.

Il en sera de même lors des élections professionnelles dans les trois versants constitutifs de la Fonction publique.

Soulignons que la Fonction publique, représente plus de 20 % de la population active.

Ce sont de l'ordre de 5,8 millions d'électrices et d'électeurs.

Dans la Fonction publique de l'État, ce sont de l'ordre de 2,6 millions d'agent·es dont 58 % de femmes et près de 600 000 contractuel·es qui sont appelé·es à voter.

Disons-le clairement, plus les agent·es public·ques voteront et plus elles et ils renforceront la démocratie sociale, la représentativité et la légitimité des organisations syndicales.

Plus les agent·es voteront pour la CGT et plus elles et ils donneront de la

force à la mise en œuvre d'un syndicalisme interprofessionnel œuvrant pour l'ensemble du salariat, du public comme du privé.

Un syndicalisme CGT qui, plus particulièrement dans la Fonction publique, porte un ensemble de revendications et de propositions pour garantir les droits des agent·es public·ques, satisfaire leurs besoins, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, faire des services publics et de la Fonction publique des outils au service d'une nouvelle logique de développement humain durable articulant reconquête des activités industrielles et la transition écologique.

Du 3 au 10 décembre 2026, dans toute la Fonction publique, votons et faisons voter! ♦

2 ÉDITO

ACTU

3 ■ Retour 8 mars

4-5 ■ Le 2 avril, les retraité·es se font entendre !

5 ■ Remise en cause du 1er mai

INTERNATIONAL

6 ■ La CGT condamne l'agression américano-israélienne

6 ■ EPSU > manifestation contre la sous-traitance et l'intermédiation

MISSIONS

7-8 ■ Ministère de l'Europe et des affaires étrangères

8-9 ■ 3 questions à Valérie Jacq-Duclos, CGT MAE
■ Syndicalisme au

9 ■ ministère des Affaires étrangères
■ Les actions de la CGT MAE

SERVICE PUBLIC

10 ■ **Transparence salariale : l'Europe met l'État-employeur au pied du mur**

11-12 ■ **IA dans les services publics**

VIE SYNDICALE

12 ■ **Jean-Christophe Le Duigou : Une Longue Histoire**

13 ■ **Visa Assemblée générale**

14 ■ **54e congrès confédéral : C'est parti!**

14-15 ■ **Le droit individuel à la santé des femmes**

16 ■ **CR Commission exécutive de l'UFSE-CGT des 28-29 janvier 2026**

SOCIAL

17-18 ■ **Réforme de l'invalidité statutaire Logement des fonctionnaires**

19 ■ **Congés adoption, patho, rupture conventionnelle**



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, Fabien Dampoen, 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

Plus de 200 000 manifestant·es dans toute la France : le gouvernement doit cesser d'obéir au patronat en enterrant les droits des femmes



Lyon, le 8 mars 2026

La CGT s'est félicitée de la réussite du week-end du 8 mars de lutte pour les droits des femmes.

La journée a réuni plus de 200 000 participant·es dans plus de 200 événements recensés et organisés par les organisations syndicales et associatives féministes. Dans les grandes villes, on a compté 130 000 manifestantes à Paris, plus de 10 000 à Toulouse, à Rennes et à Lyon, 8 000 à Lille, 2 500 à Montpellier, 1 800 à Saint-Étienne, mais aussi 600 à St-Nazaire, 500 à Pau, 400 à St-Brieuc, 150 au Tréport...

Cependant, alors que les mobilisations féministes se confirment d'année en année depuis le mouvement #MeToo, patronat et gouvernement bloquent toute avancée en matière d'égalité salariale ou de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. En France, le gouvernement, sous pression du patronat, est en train d'enterrer la cause des femmes. Alors que la ministre Aurore Bergé s'était engagée à soumettre au parlement une loi intégrale contre les violences sexistes et sexuelles, cette promesse est déjà enterrée. Alors qu'une directive européenne impose depuis 2 ans de prendre des mesures pour garantir la transparence des rémunérations et sanctionner les employeurs qui discriminent, le gouvernement a

rédigé un projet de loi a minima et ne l'a même pas inscrit à l'ordre du jour du parlement.

Sous pression de la droite extrême, le gouvernement préfère inscrire à l'agenda la stigmatisation des pauvres et des précaires avec l'allocation sociale unifiée qui pénalisera encore plus les femmes ou la remise en cause du premier mai.

La CGT ne laissera pas faire ce retour en arrière et exige :

- la transposition ambitieuse et rapide de la directive européenne transparence des rémunérations à l'inverse du projet de loi minimaliste rédigé par le gouvernement qui ne prévoit ni sanction pour les entreprises qui discriminent, ni réelle transparence ;
- la fin des temps partiels imposés et des horaires atypiques qui plongent les femmes dans la précarité avec des amplitudes énormes et des revenus mensuels en dessous du Smic ;
- la revalorisation immédiate de tous les métiers à prédominance féminine :

Les mobilisations féministes se confirment d'année en année depuis le mouvement #metoo

" salaire égal à travail de valeur égal" ;
 → la lutte contre les violences sexistes et sexuelles notamment au travail et l'adoption d'une loi-cadre intégrale contre les violences rédigée par la CGT et les associations féministes et reprise par plus de 100 parlementaires ;

→ l'augmentation du Smic et l'échelle mobile des salaires (60 % des smicards sont des smicardes) ;

→ l'abrogation de la réforme des retraites qui pénalise en premier lieu les femmes (38 % d'écart de revenus à la retraite entre les femmes et les hommes).

Ce week-end revendicatif a aussi permis de dénoncer le danger de l'extrême droite pour les femmes à 8 jours d'une élection majeure dont ces partis antiféministes tentent de s'emparer pour accéder au pouvoir et d'afficher notre solidarité internationale. Les femmes sont les premières victimes des conflits guerriers qui se multiplient dans le monde du fait de l'internationale d'extrême droite, de l'Iran à l'Ukraine en passant par le Liban, la Palestine ou l'Afghanistan.

Nous demandons que les négociations sur les sujets précités soient ouvertes d'urgence partout dans les entreprises, les administrations, les branches et au niveau national. Et nous exigeons que le gouvernement arrête de céder au patronat et revoie sa copie concernant la transposition de la directive transparence des rémunérations. ♦



LE 2 AVRIL LES RETRAITÉ·ES SE FONT ENTENDRE !

L'UCR-CGT appelle les retraité·es à se mobiliser et à participer aux manifestations et initiatives organisées sur l'ensemble du territoire et dans une démarche unitaire avec la FSU, Solidaire et les associations de LSR, FGR.

ÉLECTIONS MUNICIPALES, LES RETRAITÉ·ES SONT CONCERNÉ·ES !

Les prochaines élections municipales sont un moment essentiel pour les 17 millions de retraité·es. En tant que citoyen·ne, pour défendre les services publics, la justice sociale, la démocratie, le bien commun.

Face aux idées et discours de haine, de la peur de l'autre, des politiques d'austérité, il est urgent d'exprimer par le vote le progrès social, le maintien de la Sécurité sociale, le droit à la santé.

La CGT retraité·es, attachée à ces valeurs de solidarité et de démocratie a fait connaître des propositions sociales auprès des candidat·es aux municipales (Hors RN) :

- développer les services publics;
- investir dans le logement et rénovation énergétique;
- développer le transport collectif;
- renforcer l'action sociale et l'accès à la culture;

• répondre à l'offre des soins de proximité avec la mise en place de Centre de santé public.

La commune est le premier échelon de la démocratie qui incarne le mieux la proximité et la réponse aux besoins de l'intérêt général.

Pourtant, depuis des années, les collectivités territoriales sont mises à mal par des réformes réduisant leurs moyens financiers, notamment par la suppression de la taxe professionnelle, la taxe d'habitation, et une partie de la CVAE (Cotisation des entreprises sur la Valeur ajoutée).

Dernièrement, le Gouvernement Le Cornu, dans le cadre du budget 2026, a décidé de ponctionner 2 milliards d'euros sur les dépenses des collectivités locales.

LA QUESTION SOCIALE AU CŒUR DES RÉSISTANCES ET DES MOBILISATIONS !

Dans un contexte politique national et international qui cultive la peur, qui

pousse au repli, à l'abandon, l'expression revendicative de ses besoins pour bien vivre sa retraite reste déterminante pour le plus grand nombre des retraité·es.

PENSIONS-RETRAITES : ÇA NE VA PAS !

Avec une augmentation des retraites de base de 0,9 % au 1er janvier 2026 (au titre de l'inflation de l'année 2025) et de 0 % de la complémentaire retraite AGIRC-ARRCO, patronat et politiciens voudraient nous faire croire que les retraité·es sont non seulement privilégié·es, mais aussi responsables du déficit de la France.

La réalité est que 60 % des 17 millions de retraité·es touchent moins que le Smic (1812 €), que 30 % d'entre eux/elles sont en dessous de 1000 € dont 74 % sont des femmes.

Le Medef se dit disponible pour discuter d'une éventuelle augmentation de l'Agirc-Arrco, mais pour 2027, en échange d'une réduction de 1 milliard

**Le 2 avril 2026
soyons nombreuses
et nombreux aux
rassemblements
dans les localités, sur le
département ou région.**

pour les indemnités chômeurs.

Ce chantage est inacceptable et pas question d'avoir encore une « année blanche » en 2026 pour les retraité·es. D'autant que le gouvernement n'a pas abandonné sa volonté d'économiser 5 milliards € sur leur dos.

Gel des pensions de base d'ici 2030, suppression de l'abattement fiscal de 10 % pour 11 millions de retraité·es, augmentation de la CSG.

L'UCR-CGT s'oppose à toute diminution du pouvoir d'achat des retraité·es et revendique une revalorisation immédiate de toutes les pensions de 10 %, comprenant les pertes cumulées depuis 2020 et augmentation des minima de pensions (Mico) de 300 €.

SÉCURITÉ SOCIALE ET SYSTÈME DE SANTÉ: ÇA NE VA PAS!

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 a entériné un budget ne répondant pas aux besoins d'accès à la santé. Avec une augmentation de 3 % alors que les besoins nécessitent plus de 5 % pour maintenir le système de santé et hôpitaux publics. Cela risque de se traduire par des suppressions de lits, de postes de soignants, de médecins généralistes.

L'UCR-CGT revendique l'urgence de maintenir une Sécurité sociale disposant d'un budget à la hauteur des besoins pour permettre l'accès aux soins pour toutes et tous et répondre au défi du vieillissement de la population avec 30 % de retraité·es d'ici 2050.

La question de l'urgence du droit à l'autonomie des personnes âgées nécessite 200000 embauches dans les Ehpad et 100000 dans le secteur de l'aide à domicile pour garantir des soins de qualité.

LES SERVICES PUBLICS: ÇA NE VA PAS!

Nombreux et nombreuses sont les usager·es et retraité·es qui se mobilisent pour défendre et porter les besoins, notamment dans le domaine de la santé, l'action sociale, le secteur de la petite enfance, les transports collectifs, l'accès aux administrations publics. Cela nécessite un accès pour toutes et tous avec le maintien des guichets ou accueil physique.

Ce sont bien des services publics de proximité, avec du personnel en nombre et formé, dont nous avons tous besoin.

Face à la paupérisation de la population, et des retraité·es en particulier, aux nombreuses revendications restées sans réponse de la part des pouvoirs publics, du patronat avide des exonérations sociales et aides publiques, la mobilisation est et sera toujours nécessaire.♦

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires et FSU appellent les député·es à s'opposer à toute tentative de remise en cause du 1^{er} mai

La proposition de loi issue du Sénat intitulée « Permettre aux salariés de certains secteurs de travailler le 1er mai », présentée le jeudi 22 janvier dernier à l'Assemblée nationale dans le cadre d'une niche parlementaire, n'a pas été soumise au vote et n'a heureusement pas été adoptée. Par obstination, elle va être représentée à l'Assemblée nationale le vendredi 10 avril.

L'ensemble des organisations syndicales avait dénoncé ce texte dont l'objet n'était rien de moins que la remise en cause du 1er mai seul jour férié obligatoirement chômé et rémunéré, et symbolique pour les travailleurs·euses en France comme à l'international.

Cette proposition de loi a été défendue sous couvert d'une prétendue insécurité juridique, alors même que les sanctions prononcées chaque année sont quasiment inexistantes. C'est bien une volonté d'étendre la dérogation à de nombreux secteurs professionnels que poursuivait cette proposition de loi, aux dépens des salarié·es mais aussi des petits commerces indépendants de proximité qui pouvaient jusqu'ici déjà ouvrir ce jour-ci sans subir la concurrence des grandes entreprises.

L'ouverture de la dérogation au principe du repos rémunéré le 1er mai constitue une première brèche, remettant en cause l'exceptionnalité de cette journée. En effet, l'histoire sociale nous montre qu'à chaque fois qu'un principe est entamé, les dérogations s'étendent progressivement jusqu'à devenir la règle. Le travail du dimanche en est une illustration éclairante: une fois le travail généralisé ce jour-là, les majorations n'ont plus lieu d'être. Quant au « volontariat », ajouté pour rassurer, il n'existe pas réellement du fait du lien de subordination inhérent au contrat de travail, d'autant plus dans les petites entreprises. Comme pour le dimanche, les employeurs obligeront les salarié·es à travailler le 1er mai sous peine de licenciement, ou de non-recrutement pour les nouvelles et nouveaux salarié·es.

Par ailleurs, le 1er mai n'est pas un jour férié comme les autres. Il commémore les luttes pour les droits des travailleuses et travailleurs, marquées notamment par des événements tragiques, comme la fusillade de Fourmies le 1er mai 1891. Remettre en cause le principe de cette journée, c'est remettre en cause plus d'un siècle d'histoire sociale et de conquêtes collectives. Les travailleurs et les travailleuses attendent des député·es qu'ils et elles répondent aux urgences sociales: salaires, emploi, morts et accidents du travail, pas qu'il remette en cause les conquêtes sociales!

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires et FSU vous appellent donc solennellement à vous opposer à toute tentative de remise en cause du 1er mai et à le réaffirmer en rejetant la proposition de loi présentée le 10 avril 2026. **(Courrier adressé aux député·es le 5 mars 2026)**

GUERRE EN IRAN

La CGT condamne l'agression américano-israélienne

La CGT condamne l'agression américano-israélienne contre l'Iran et appelle sans délai à une solution diplomatique

Cette opération militaire, décidée en dehors de tout cadre légal et démocratique, sans mandat des Nations Unies, illustre la poursuite d'une politique étrangère fondée sur la force et l'impunité. Personne n'est dupe, non plus, sur la motivation financière de Trump à attaquer l'Iran notamment pour des raisons de spéculation énergétique. En consacrant le droit du plus fort, cette logique

fait peser une grave menace de guerre généralisée au Moyen-Orient et sur la paix mondiale. La CGT exhorte la diplomatie européenne à jouer un rôle qu'elle a abandonné ces dernières années face aux logiques de puissance dans cette région.

Les frappes aériennes et les invasions étrangères ne conduisent jamais à des changements positifs. Les opérations militaires ne font qu'engendrer le chaos pour les populations civiles et provoquent des violations massives du droit international. Déjà, des centaines de civils ont été tués, le Croissant-Rouge fait état de plus de 200 morts et 750 blessés. Alors que les répercussions des attaques américano-israéliennes restent imprévisibles, la communauté internationale doit tout faire pour éviter un cycle de représailles ou un scénario à la libyenne ou à l'irakienne. Les conséquences du conflit risquent de ne pas se limiter au Moyen-Orient. Malgré leurs déclarations officielles, le sort du peuple iranien et le droit international importent peu à Donald Trump et Benjamin Netanyahu.

Nous n'accepterons pas que la France s'aligne sur cette politique impérialiste et belliciste, comme la déclaration France/Allemagne/Grande-Bretagne publiée dimanche soir 1er mars en ouvre la perspective.

La CGT a fermement condamné, en janvier dernier, la répression sanglante exercée par le régime iranien contre celles et ceux qui manifestaient contre lui. Bien qu'affaibli, le régime reste en

place et risque de profiter du conflit pour intensifier encore la répression sur sa population. La CGT réaffirme sa solidarité avec les Iraniennes et les Iraniens qui luttent pour la liberté, la justice et la fin de ce régime militaro-religieux afin de permettre l'instauration durable d'un véritable État de droit qu'elles et ils choisiront. La population iranienne est souveraine et c'est elle qui doit déterminer l'avenir de son pays.

Dans ce contexte d'incertitude, il est urgent de revenir à une logique diplomatique pour protéger les civils iraniens et éviter le chaos général. La diplomatie européenne doit assumer pleinement son rôle afin de désamorcer le conflit et mettre en place les conditions permettant aux Iraniennes et aux Iraniens de choisir leur futur. C'est en ce sens que doit œuvrer la France en s'appuyant sur l'ONU.

NOUS APPELONS:

- À l'arrêt immédiat des frappes et à la désescalade de toutes les parties ;
- À la protection des populations civiles ;
- À l'ouverture immédiate d'une voie diplomatique ;
- Au respect du droit du peuple iranien à disposer de lui-même et à construire son avenir démocratique dans la paix. ♦

EPSU > manifestation contre la sous-traitance et l'intermédiation

Le 10 février 2026, une manifestation syndicale européenne organisée par l'EFBWW (Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois), l'EFFAT (Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme) et l'ETF (Fédération européenne des travailleurs des transports) s'est tenue devant le Parlement européen à Strasbourg, à l'occasion de la semaine de vote du

Parlement sur un rapport concernant la sous-traitance et l'intermédiation de main-d'œuvre. L'objectif était de mobiliser largement afin de soutenir ce rapport et d'adresser un message fort à la Commission européenne sur la nécessité d'une directive européenne visant à lutter contre l'exploitation des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance.

Lors de ce rassemblement, les organisations syndicales ont dénoncé les

dérives liées aux multiples niveaux de sous-traitance, qui favorisent le dumping social, la fraude et la précarisation des travailleurs. Elles ont soutenu les propositions du Parlement visant notamment à limiter les niveaux de sous-traitance, instaurer une responsabilité solidaire forte des donneurs d'ordre et garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs.

La fédération européenne des services publics (EPSU) a également souligné l'ampleur du recours à la sous-traitance dans les services publics et ses conséquences pour les salariés les plus précaires. Sa présidente, Françoise Geng, a rappelé le rôle essentiel de l'inspection du travail dans le contrôle des chaînes de sous-traitance, la détection des fraudes et l'application effective des droits. Elle a également défendu un renforcement des pouvoirs et des moyens de l'inspection du travail afin de pouvoir remonter les chaînes de sous-traitance et engager réellement la responsabilité des donneurs d'ordre en cas d'abus. ♦



Strasbourg, le 10 février



© stock.adobe.com

Ministère de l'Europe et des affaires étrangères

Troisième réseau diplomatique au monde, les personnels du ministère des affaires étrangères français sont actuellement exposés à des conditions très instables.

3 questions à Valérie Jacq-Duclos, CGT MAE

■ FACE AUX TENSIONS GÉOPOLITIQUES ACTUELLES, QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES CONCRÈTES POUR LE MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS, EN FRANCE COMME À L'ÉTRANGER ?

■ Évidemment, nos collègues en poste dans les pays en crise sont directement impactés par ces tensions : Téhéran, Bamako, Caracas, Jérusalem, Moscou... Les conditions d'exercice dans ces villes sont fortement dégradées. Certains personnels, au Mali et en Iran par exemple, ont été rapatriés, ne restent sur place que le personnel essentiel et les recrutés locaux qui contribuent largement à faire en sorte que les activités puissent perdurer, notamment l'aide à la communauté

française sur place. C'est pourquoi la CGT s'est battue plusieurs années pour obtenir un engagement fort du Ministre sur l'inclusion du personnel local dans les plans de sécurité des ambassades. Nous avons obtenu cette victoire l'année dernière. Nous n'aurons plus la honte de laisser derrière nous des collègues qui ont servi la France pendant des années, dans des situations de grande détresse avec parfois un danger de mort pour eux et leur famille. Pour les collègues rapatriés, c'est une épreuve aussi : tout laisser derrière soi, logement, scolarité des enfants... pour se retrouver à Paris du jour au lendemain. Nous veillons à ce que l'administration les accompagne au mieux dans ce retour brutal.

Un autre aspect pèse également : la suspicion sur le personnel ayant des liens, familiaux ou autres, avec un pays considéré comme ennemi, la Russie. Même si nous comprenons les impératifs en matière de sécurité, nous accompagnons ce personnel, des contractuels en particulier, qui peut souffrir de décisions administratives sans appel ayant des conséquences considérables sur leur carrière et leur vie personnelle.

■ ALORS QUE LA FONCTION PUBLIQUE CONNAÎT DES

RÉFORMES IMPORTANTES ET EST SOUMISE À L'AUSTÉRITÉ BUDGÉTAIRE, COMMENT LA CGT ÉVALUE-T-ELLE AUJOURD'HUI L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS DU MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES, EN FRANCE COMME À L'ÉTRANGER ?

■ Le MAE a été durement touché par les restrictions budgétaires, nous avons perdu environ 30 % de nos effectifs ces 20 dernières années. Même si les États généraux de la diplomatie en 2022 ont permis de sortir de cette spirale infernale des suppressions d'emploi, l'engagement de 700 créations d'emploi n'a pas été tenu et les conséquences sur les conditions de travail des collègues sont majeures : burn-out, situations conflictuelles très fréquentes dues à une charge de travail abusive, tensions interpersonnelles en raison par exemple de l'impossibilité d'assurer dans des conditions sereines les périodes de congés, etc. Pour obtenir les objectifs fixés, les encadrants sont souvent contraints de malmener leurs équipes. Le temps de travail explose, en particulier en poste où la vie familiale et personnelle est souvent sacrifiée. À noter également le statut d'autonomie financière des Instituts français qui les contraint à

rogner sur les rémunérations pour financer leurs activités. L'attractivité de la francophonie est ainsi mise à mal, soumise aux critères de rentabilité et nous constatons, même dans des pays traditionnellement liés à la France, une perte d'influence accrue par une politique migratoire toujours plus sélective.

■ QUELLES SONT LES PRINCIPALES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LA CGT MAE AU SEIN DU MINISTÈRE ?

■ Outre les revendications classiques dans la Fonction publique, notamment en faveur des contractuels qui représentent une part toujours plus importante de nos effectifs, la CGT se distingue par l'exigence de transparence et d'équité qu'elle porte face à une administration qui affecte les traitements discrétionnaires, les gestions au cas par cas, cultivant l'opacité et l'entre-soi. Nous avons d'ailleurs déposé un recours devant le tribunal administratif pour contraindre la DRH à publier des informations réglementaires : postes vacants, critères d'affectation et de promotion, grille de rémunération des contractuels, etc. Nous sommes également le seul syndicat à plaider pour une refonte du système de rémunération à l'étranger : il entretient des inégalités excessives et injustifiées entre les catégories d'emploi alors même que chacun partage les mêmes conditions d'expatriation. Nous défendons donc une seule et unique indemnité de résidence par pays, assortie d'une prise en charge aux frais réels des frais de scolarité et de logement. Parallèlement, une prime fonctionnelle, fiscalisée, serait attribuée selon le poste occupé et de la catégorie d'emploi. ♦



Valérie Jacq-Duclos, CGT MAE

CGT/MAE :

Syndicalisme au ministère des Affaires étrangères

Le syndicat CGT/MAE a été créé en 1995 pour défendre, selon les valeurs de la CGT, toutes les catégories de personnel dans un ministère où le droit syndical est souvent mis à mal sous prétexte de raison d'État, secret-défense et autres spécificités maison... En effet, outre l'administration centrale à Paris et à Nantes, nous nous différencions des autres ministères par le réseau mondial de nos emprises : Ambassades, consulats, instituts français... la France est le troisième réseau diplomatique au monde.

Ainsi, en plus des titulaires et contractuels comme dans le reste de la Fonction publique, nous avons une troisième catégorie de personnel employé dans ces emprises françaises à l'étranger, les recrutés locaux ou Agents de droit local (ADL) qui sont également électeurs au dialogue social du MAE au même titre que les autres catégories de personnel.

La CGT/MAE, en liste d'union avec Solidaires et FSU depuis 2022, est la deuxième force syndicale du MAE après la CFDT. Les taux de syndicalisation et de mobilisation sont cependant peu élevés dans un ministère peu enclin à revendiquer.

NOS COMBATS

Conditions de travail : les très fortes baisses d'effectifs subies ces trente dernières années ont durci les conditions d'exercice de nos métiers. En poste, nous sommes fréquemment saisis par des collègues en état d'épuisement professionnel et des situations de harcèlements ou de conflits souvent en grande partie dues à une organisation du travail dysfonctionnelle en raison du manque d'effectifs : les périodes de congés sont de véritables casse-tête suscitant beaucoup de tensions, les objectifs imposés aux encadrants les poussent souvent à une forme de maltraitance de leurs équipes. L'accueil des usagers dans les Consulats est également impacté par ces coupes de masse salariale, les délais d'attente pour l'obtention de documents administratifs s'étirent et les cas d'agression des agents consulaires ne sont pas rares.

Si les récents et très médiatisés États généraux de la diplomatie ont permis d'infléchir quelque peu cette tendance,

on est loin d'être revenu à une situation satisfaisante, d'autant plus que la plupart des créations concernent des fonctions d'encadrement : on soigne le haut du panier, l'équipage de soute continue à écoper au moyen de dés à coudre. Un rapport du Sénat de 2018 avait d'ailleurs pointé la mise en place d'une armée mexicaine au MEAE. Et pourtant, c'est bien le personnel d'exécution comme on se plaît à l'appeler, qui sert les Français de l'étranger, assure la logistique et le bon fonctionnement des postes.

Agents de droit local : Les choix d'austérité budgétaire faits ces dernières années ont également conduit à transformer de nombreux postes de titulaires en postes de recrutés locaux. Ces derniers représentent à présent plus de 60 % des effectifs consulaires, exerçant donc directement des missions de service public. Ils sont également affectés à des fonctions pourtant sensibles comme le secrétariat du chef de poste ou le chiffre, ce qui ne manque de questionner étant donné les exigences compréhensibles en matière de sécurité dans notre ministère.

Le statut de ce personnel a longtemps été flou, informel, régi par l'article 34-V de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000. Il a fallu cependant, alors qu'il représente à présent plus d'un tiers des effectifs du MEAE, que l'administration adopte un statut juridique, celui d'agent de droit local. On constate bien vite cependant, quand on représente ce personnel, qu'il existe de nombreuses contradictions à l'application réelle de ce droit :

Les autorités locales considèrent souvent les missions diplomatiques, en vertu de la Convention de Vienne, comme des emprises sur lesquelles leur droit ne s'applique pas. L'Inspection du travail, pour des raisons de relations bilatérales faciles à comprendre, rechigne à mettre son nez dans les affaires des ambassades. Il en est de même des organisations syndicales locales qui s'estiment souvent incompétentes à intervenir. Or ce personnel, régi par le droit privé local, devrait pouvoir saisir l'équivalent des Prud'hommes de son pays de résidence, faire appel à un syndicat local pour le défendre, etc.

Le dialogue social est organisé de façon que ces personnels soient représentés par une organisation syndicale

française, bien en mal de connaître l'ensemble des droits privés locaux du monde entier! Voilà maintenant plusieurs années que nous demandons un statut spécifique aux recrutés locaux, avec un socle de droit minimal en matière de protection sociale, de rémunération, d'évolution de carrière.

Les recrutés locaux de nationalité française sont parfois exclus de dispositifs appliqués uniquement aux nationaux. Ils se retrouvent donc ainsi de facto privés de tout droit, entre deux droits dont ils ne relèvent pas pleinement.

Une application stricte du droit local prévoirait la possibilité de négocier des conventions collectives, des accords de branche, ce que les ambassades se refusent à faire, se contentant d'appliquer le droit local minimal.

RÉMUNÉRATIONS

En ce qui concerne les expatriés, la CGT/MAE se distingue des autres syndicats en demandant une refonte de la rémunération à l'étranger. Celle-ci est actuellement composée d'une indemnité de résidence à l'étranger (IRE) non fiscalisée et censée compenser les

difficultés liées à l'expatriation (risques sanitaires et sécuritaires, éloignement, coût de la vie, etc.). Elle se décline en une quinzaine de grilles par pays selon sa catégorie d'emploi et les fonctions occupées. Or ce système entretient des inégalités injustifiables: les difficultés de séjour dans un pays sont les mêmes pour tous et nous plaçons pour un même montant d'IRE par pays toutes catégories confondues. Ce montant pourrait être minoré à condition de prendre en charge les frais d'écolage (considérables dans les lycées français à l'étranger) ainsi que le logement. S'y ajouterait une prime fonctionnelle correspondant aux responsabilités et contraintes liées à certaines fonctions, laquelle serait fiscalisée et compterait ainsi dans le calcul des droits à la retraite.

Nous portons seuls ce combat car par corporatisme et crainte de voir les plus gradés de nos collègues y perdre, la totalité des autres organisations syndicales plaident le « circulez, y'a rien à voir » et la préservation de certains privilèges au détriment d'un système plus égalitaire.

Nous pouvons pourtant constater

que les collègues sont de plus en plus nombreux à sacrifier leur vie familiale en partant en situation de célibat géographique pour des raisons financières. Une prise en charge de certains frais incompressibles pour les familles contrerait cette logique délétère qui nuit considérablement à la santé physique et psychique des agents.

Contractuels de droit public: la gestion des contractuels, dont la proportion ne cesse de croître au MEAE, est opaque, discrétionnaire, illisible, que ce soit en termes de rémunération qu'en termes d'évolution de carrière. Nous dénonçons le contournement des dispositifs de lutte contre la précarité dans la Fonction publique, le Ministère n'allant que très exceptionnellement au-delà de 5 ans de contrat, demandant aux agents de revenir éventuellement après une « année blanche » afin d'éviter les CDIisations.

En matière de rémunération, nous demandons l'alignement des contractuels sur les titulaires et avons obtenu de l'administration un engagement à y procéder progressivement ces 4 prochaines années pour atteindre l'alignement complet. ♦

Les actions de la CGT MAE

→ **RECOURS JURIDIQUES:** actuellement contre l'opacité de la gestion RH (demandes de critères objectifs, de publication d'informations, etc.). Nous accompagnons également des collègues qui entreprennent des recours individuels grâce à deux avocates avec lesquelles nous avons signé des conventions. Cette pression juridique, même lorsqu'elle n'aboutit pas, a pour effet de contraindre l'administration à être vigilante dans son respect des textes réglementaires.

→ **MISSIONS DANS LES POSTES:** Madagascar, Île Maurice, Tunisie, Mali, Burkina Faso, Algérie, Belgique, Italie... nous nous déplaçons régulièrement à la rencontre des collègues, l'occasion de découvrir leurs conditions de travail et d'intervenir auprès de l'administration de façon documentée et précise. Ces missions sont toujours très riches et instructives et souvent très éprouvantes: nous ne sommes pas toujours accueillis avec les honneurs, loin de là, certains ambassadeurs ou chefs de service

voient d'un mauvais œil que la CGT débarque dans leur petit royaume... Nous rédigeons un rapport à l'issue de la mission et le communiquons à l'ensemble des agents du poste dans un souci de transparence.

→ **ORGANISATION DE HMI ET DE RENCONTRES CONVIVIALES:** l'un des défis de notre activité syndicale consiste à motiver les collègues à sortir de leur routine pour venir discuter, échanger et s'engager davantage. Nous avons à cœur d'organiser régulièrement ce type de rendez-vous et, même si nous souhaiterions attirer un public plus nombreux, ces moments demeurent toujours riches en échanges et en convivialité.

→ **COMMUNICATION:** grâce à deux permanents dédiés à ces questions, nous avons beaucoup amélioré notre communication: Instagram, LinkedIn, messages réguliers aux collègues, envoi d'une revue trimestrielle « VériCGT » aux adhérents, refonte de notre site.

Transparence salariale: l'Europe met l'État-employeur au pied du mur

La France doit transposer la directive européenne 2023/970 sur la transparence des rémunérations avant le 7 juin 2026.

A un peu plus de trois mois, sur le papier, de l'échéance, ce texte est un levier majeur pour rendre visibles les écarts, donner un droit effectif à l'information, faciliter l'accès à la justice (avec renversement de la charge de la preuve) et imposer de vraies obligations de correction.

Dans les échanges de concertation, la CGT alerte pourtant sur un risque clair: sous-transposer, c'est-à-dire importer le minimum... voire affaiblir l'existant. Et dans la Fonction publique, un enjeu central ressort: faire entrer noir sur blanc dans le Code général de la Fonction publique le principe « à travail de valeur égale, salaire égal », aujourd'hui absent du CGFP.

CE QUE CHANGE LA DIRECTIVE: LA FIN DE L'OPACITÉ ORGANISÉE

La directive fixe des exigences pour les employeurs, publics comme privés et définit largement la rémunération (traitement/salaire de base + primes + avantages, y compris en nature).

Elle agit à trois moments clés:

DÈS LE RECRUTEMENT

Le ou la candidate doit pouvoir connaître la rémunération initiale ou une fourchette avant l'entretien, et disposer d'informations utiles pour une négociation éclairée.

TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

Les employeurs doivent rendre accessibles les critères qui déterminent la rémunération, les niveaux de rémunération, leur progression, et chaque salarié·e/agent·e doit pouvoir demander:

- son niveau de rémunération individuel,
- les niveaux moyens, ventilés par

sexe, pour des catégories effectuant un travail identique ou de même valeur.

CONTRÔLE, RÉPARATION, SANCTIONS

La directive prévoit:

- des obligations de publications d'écarts (dont une ventilation plus fine et des indicateurs sur les composantes variables/complémentaires),
- un renversement de la charge de la preuve en cas de contentieux,
- et des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

En France, une synthèse officielle rappelle aussi un point important: un écart de rémunération supérieur à 5 % ne peut être « admis » que s'il est objectivement justifié par des critères non sexistes sinon, il doit conduire à des actions correctrices.

FONCTION PUBLIQUE: DES ÉCARTS RÉELS... ET DES CAUSES STRUCTURELLES

Les chiffres officiels contredisent les discours du « tout va bien ». Dans les ministères, en 2024, les femmes fonctionnaires perçoivent en moyenne 442 € bruts mensuels de moins que les hommes, soit - 10,6 %. Même « à métier, avancement et temps de travail équivalents », l'écart demeure (- 2,2 %).

Et surtout, la directive oblige à regarder là où ça fait mal: la valeur du travail. Or, côté Fonction publique, la CGT pointe un trou dans la raquette juridique: l'absence explicite de la notion de travail de valeur égale dans le CGFP, alors que la directive impose des critères objectifs et non sexistes (compétences, efforts, responsabilités, conditions de travail).

C'est décisif pour des métiers très féminisés (soin, lien, éducation, accompagnement...) où la sous-valorisation est souvent cachée dans les structures de carrière, les primes, les déroulés de grade et pas seulement dans le salaire d'embauche.

TRANSPPOSITION: UNE COURSE CONTRE LA MONTRE... ET DES SIGNAUX INQUIÉTANTS

Côté gouvernement, les éléments publics confirment que la réforme est présentée comme une refonte à articuler avec l'index: le portail de la Fon-

ction publique indique que la transposition « conduit à faire évoluer l'index de l'égalité professionnelle », présenté comme co-construit par la DGAFP.

Mais sur le terrain des concertations, la CGT constate un processus sans pilotage politique clair, avec très peu de réunions côté Fonction publique, et des orientations problématiques qui circulent:

- risque de distinguer titulaires et contractuel·les dans les comparaisons, ce qui empêcherait de traiter une partie des inégalités (les contractuel·les négocient plus, mais on voudrait les isoler),
- l'enjeu est de comparer des professions féminisées et masculinisées de valeur égale,
- question non tranchée de l'autorité compétente pour l'égalité de traitement (le Défenseur des droits est évoqué).

CE QUE LA CGT EXIGE POUR UNE TRANSPPOSITION « À LA HAUTEUR »

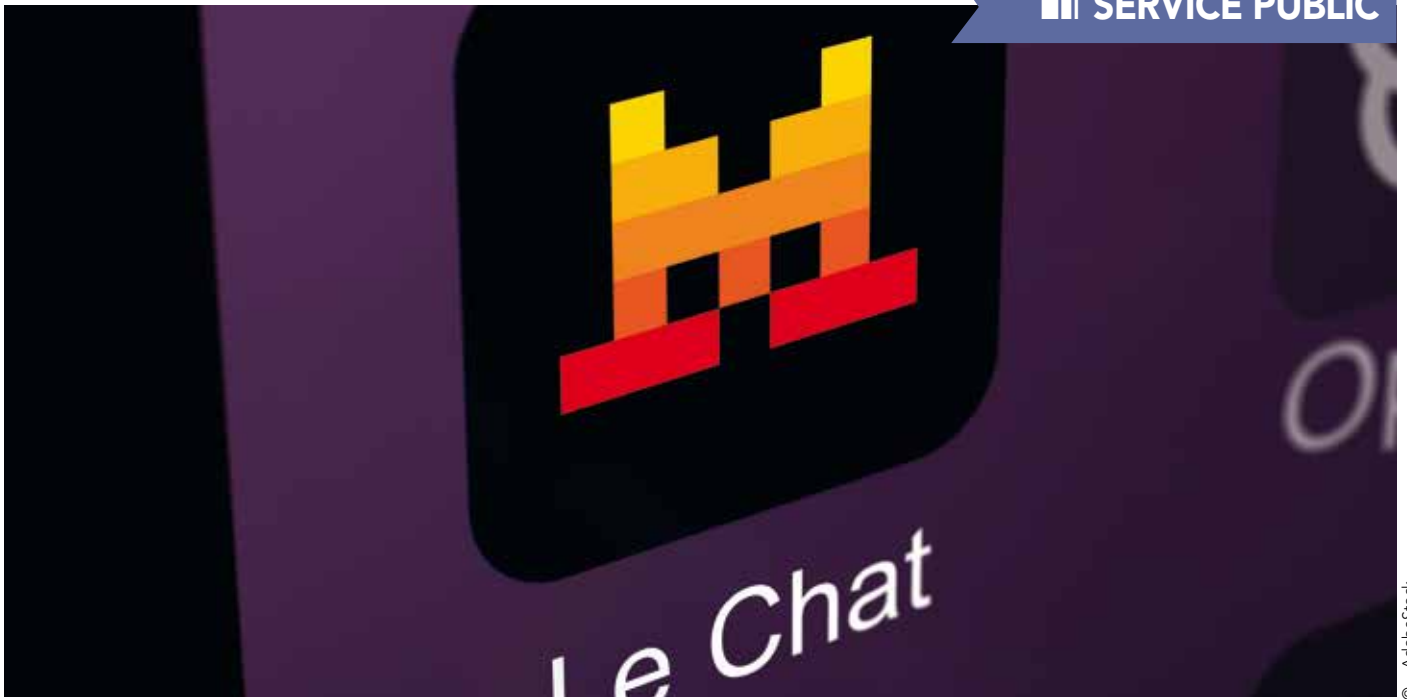
La CGT le rappelle: la directive doit être un outil de conquête, pas un prétexte à reculer.

Concrètement, pour la Fonction publique, les points d'appui syndicaux sont clairs:

- Inscrire pleinement dans le CGFP le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » (pas une formule creuse: des critères, des méthodes, des comparaisons possibles).
- Refuser les comparaisons tronquées: pas de séparation artificielle titulaires/contractuel·les, pas d'enfermement par corps quand il faut comparer des métiers féminisés et masculinisés.
- Aucune régression par rapport à l'existant: indicateurs utiles, fréquence suffisante, transparence réelle et pas une usine à gaz déclarative qui cache les écarts.
- Combattre l'absence de correction des écarts
- Des droits à l'information, réponse obligatoire, renversement de la charge de la preuve, réparation intégrale des discriminations.
- Un contrôle indépendant doté de moyens.

UNE ÉCHÉANCE: 7 JUIN 2026. UNE BATAILLE: MAINTENANT.

Dans la Fonction publique, l'égalité salariale ne se décrète pas: elle se construit avec transparence, droits opposables, dialogue social outillé et obligations de résultat. Les écarts existent et les chiffres officiels le prouvent. ♦



© - AdobeStock

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

IA dans les services publics : le fait accompli ne peut pas tenir lieu de dialogue social

Le 9 février 2026, la DGAFP réunissait le 4e groupe de travail « Intelligence artificielle », cette fois centré sur « IA et données RH », avec une séquence dédiée aux enjeux de qualité des données, de biais/discriminations et de souveraineté, en présence notamment de la CNIL et du Défenseur des droits, avant la présentation d'une expérimentation d'IA sur la plateforme MENTOR.

Ce calendrier montre une accélération: l'IA est désormais inscrite à l'agenda social et les réunions se succèdent, avec l'objectif affiché de déboucher sur des « orientations générales » pour l'usage de l'IA en GRH.

Mais une question demeure centrale, à quoi sert ce cycle de réunions s'il n'y a ni objectif clair, ni livrable identifié, ni cadre opposable... pendant que, sur le terrain, des outils sont déjà déployés? C'est l'alerte posée par la CGT: le dialogue social arrive après les décisions, alors que l'introduction de l'IA transforme déjà le travail.

UNE « EXPÉRIMENTATION » QUI N'A RIEN DE MARGINAL

L'exemple présenté est révélateur: un assistant pédagogique intégré à MENTOR, utilisé pour concevoir des formations. Or on n'est pas dans un « test », 23 administrations engagées, plus de 100 agents concepteurs qui utilisent l'outil, et environ 700 agents apprenants ayant déjà suivi des formations conçues avec cette IA.

Autrement dit, des centaines d'agents sont déjà concernées, et l'enjeu est massif puisque MENTOR vise, à terme, des centaines de milliers de personnels.

L'IA N'EST PAS NEUTRE: ELLE

CHANGE LE TRAVAIL ET PEUT L'INTENSIFIER

On nous promet des gains: réduction des tâches répétitives, optimisation du service, recentrage sur des missions « à forte valeur ajoutée ».

Mais l'expérience de terrain et la lucidité syndicale imposent de regarder l'envers du décor: l'IA déplace le travail plus qu'elle ne le supprime. Dans sa déclaration liminaire, la CGT décrit une réalité très concrète: apprentissage permanent, vérification systématique des contenus générés, correction d'erreurs, vigilance constante pour garder la main. Résultat: charge cognitive accrue, intensification, et à terme risques psychosociaux (stress, surcharge mentale, perte de sens). Le danger est là, une IA présentée comme une aide peut devenir un outil de mise sous pression si elle sert à accélérer les cadences, à faire plus avec moins, c'est-à-dire à compenser la pénurie de moyens humains.

STANDARDISATION, PERTE D'AUTONOMIE, AFFAIBLISSEMENT DES COLLECTIFS

L'IA tend à produire des réponses moyennes, à standardiser les formulations, les procédures, les évaluations. Cela peut conduire à une remise

en cause des savoir-faire, une perte d'autonomie professionnelle, et un affaiblissement du collectif si chacun se retrouve seul face à l'outil et à ses injonctions.

Or le service public, c'est précisément l'inverse: du travail réel, des situations atypiques, de l'humain, de l'imprévu, de l'équité et du discernement. On ne "pilote" pas un service public comme une chaîne logistique.

DONNÉES RH: LA BOÎTE NOIRE DES DISCRIMINATIONS ET DE LA SURVEILLANCE

Le choix même du thème « IA et données RH » — dit l'essentiel: sans données, pas d'IA.

Donc, derrière la promesse technologique, se pose une question syndicale brûlante: quelles données sont utilisées, comment, par qui, pour quelles finalités, avec quelles garanties? La DGAFP annonce travailler la qualité de la donnée, la lutte contre les biais et la souveraineté, avec la CNIL et le Défenseur des droits.

Ces garanties ne peuvent pas rester au stade de bonnes intentions en RH, l'IA peut toucher au recrutement, à l'évaluation, à la mobilité, à la formation, aux affectations. Le risque est double:

- Discriminations automatisées (biais de données, stéréotypes appris, décisions opaques);
- Surveillance et management algorithmique (traçage des activités, profils de performance, pressions).

Et il y a un problème déjà identifié dans les documents de travail: le risque de « shadow IA », quand des agents utilisent des outils d'IA non approuvés parce que l'organisation ne donne ni cadre clair ni alternatives souveraines.

Cela expose tout le monde: agents, administrations, et usagers, en particulier sur la protection des données.

LA SOUVERAINETÉ DOIT ÊTRE UN ENJEU DÉMOCRATIQUE, PAS UN SLOGAN

La DGAFP met en avant la nécessité d'une IA « de confiance » et pose explicitement la question: quelles conditions pour une IA souveraine en GRH?

Pour la CGT, la souveraineté n'est pas un mot-valise: c'est la condition pour que le service public ne devienne pas dépendant de solutions privées opaques, avec des modèles, des données, des mises à jour et des coûts capitifs. Protéger les données, maîtriser les infrastructures, garantir la transparence: c'est une exigence de service public.

POUR LA CGT IL FAUT DES DROITS OPPOSABLES, PAS DES CHARTES

La CGT n'est pas "contre" la technologie. Elle refuse que l'IA devienne un prétexte pour imposer des restructurations, intensifier le travail, affaiblir les métiers, ou contourner les instances.

Face à une transformation déjà engagée, nos exigences sont claires:

- Dialogue social réel et en amont, dès la conception des projets, puis à toutes les étapes (expérimentation, évaluation, déploiement, suivi) et pas une information tardive.

- Évaluation préalable des impacts sur le travail, la santé, l'organisation, et la qualité du service rendu (avec des indicateurs, des retours de terrain, et la possibilité de stopper/rectifier).

- Des règles opposables (droits, garanties, responsabilités), pas seulement des chartes de bon usage.

- Maîtrise humaine: l'IA doit rester un outil d'aide, et non un prescripteur qui décide à la place des agents; il faut garder le respect du jugement professionnel.

- Protection des données et prévention du « shadow IA »: fournir des solutions encadrées, former, sécuriser, interdire l'usage d'outils grand public lorsqu'ils exposent des données personnelles ou sensibles.

- Formation sur temps de travail, permettant une appropriation critique (pas une injonction à « se débrouiller » en plus du reste).

- Mesure de l'impact environnemental: l'IA a un coût énergétique et matériel, qui doit être évalué et discuté.

- Et une proposition forte: étendre le droit d'alerte des représentants du personnel aux risques technologiques et éthiques, parce que ces risques deviennent un enjeu de santé et de droits au travail.

UNE QUESTION SIMPLE: L'IA POUR QUOI FAIRE ?

La CGT pose le vrai débat: pour quelle activité et pour quelle amélioration de la qualité des services publics a-t-on besoin d'utiliser l'intelligence artificielle?

Si l'IA sert à automatiser certaines tâches rébarbatives pour libérer du temps et renforcer la présence auprès des usagers, alors parlons-en des avec garanties, des effectifs et des droits. Si elle sert à masquer l'austérité, à supprimer des postes, à standardiser le service, à déshumaniser la relation et à mettre les personnels sous pression, alors c'est non.

Se réapproprié notre travail à l'heure de l'IA, c'est refuser que les outils décident à notre place. Le service public a besoin de l'expertise des agents, pas d'algorithmes imposés sans débat. ♦



Jean-Christophe Le Duigou Une Longue Histoire

Le syndicalisme, l'extrême droite et la démocratie.

Ed. Arcane 17, 228 p., 20 €

Votre journal « Fonction publique » remercie les militant·es breton·nes qui auront convaincu Jean-Christophe Le Duigou d'écrire Une Longue histoire.

Il y aurait beaucoup à dire sur l'importance de cet ouvrage à commencer par l'importance des engagements et des parcours militants de Jean-Christophe au Parti Communiste Français et à la Confédération Générale du Travail. Autant d'expériences riches d'enseignements pour les générations d'aujourd'hui et de demain.

Même si Jean-Christophe précise que les opinions émises dans le texte n'engagent que lui, c'est aussi et de fait un pan entier de l'histoire de la CGT qui est revisitée et interrogée. Sa capacité à mobiliser, ses élaborations revendicatives, l'évolution de ses engagements internationaux et européens.

En tirant des enseignements, y compris critiques, de ces histoires, Jean-Christophe soumet à la discussion différentes perspectives qui se veulent utiles pour construire le syndicalisme du nouveau siècle reposant sur un triptyque constitué de trois champs posant les questions du « Travail », des « Solidarités », des « Pouvoirs ».

Autant d'enjeux qui ne sont pas sans modestement faire écho aux débats et au document d'orientation adopté lors du congrès de l'UFSE à Sète au mois de décembre dernier. Autant d'enjeux qui sont et seront aussi au cœur des débats du 54e congrès confédéral à Tours dans la première semaine du mois de juin 2026.

Un livre dont la lecture est aussi utile pour mieux comprendre et affronter les enjeux du monde contemporain, construire le syndicalisme de demain.



Assemblée générale

Samedi 31 janvier 2026, l'assemblée générale de l'association VISA s'est réunie à Paris. Plus de 60 participants étaient présents, représentant 41 structures adhérentes ainsi que des VISA locaux. Compte rendu.

DES FINANCES SOLIDES EN 2025

Les bilans 2024 et 2025 ont été présentés et approuvés. L'exercice 2024, très excédentaire, ouvre des marges de manœuvre : l'AG a acté le choix de renforcer en 2025 les activités au service de la lutte antifasciste. Cela passera notamment par davantage de publications, le renouvellement de matériel militant, des déplacements pour des initiatives et un effort accru sur la formation.

ADHÉSIONS : UNE PROGRESSION... ET UN ENJEU DE RENOUVELLEMENT

VISA enregistre une nette progression pour atteindre 371 adhésions de structures. Mais l'association souligne une déperdition importante liée aux non-renouvellements, souvent par simple négligence : si toutes les adhésions avaient été reconduites, l'objectif des 600 adhésions serait déjà à portée. Parmi les pistes évoquées : faire venir VISA dans une instance na-

tionale (CN de l'UFSE) pour appuyer le déploiement dans les syndicats et relancer la dynamique d'adhésion.

MONTÉE EN PUISSANCE, TRAVAIL UNITAIRE, PRÉPARATION DES ÉCHÉANCES

Le rapport d'activité, approuvé, confirme une période de consolidation et d'ouverture : des contacts réguliers existent avec la CFDT, qui envisage d'adhérer et d'entraîner des syndicats et fédérations. VISA annonce aussi sa participation aux congrès confédéraux de la CFDT (mai) et de la CGT (juin). Ces perspectives s'accompagnent d'un besoin clairement formulé : mieux outiller la stratégie de déploiement, notamment via le renforcement des structures locales (UL, UD, syndicats) et la concrétisation de nouveaux VISA locaux.

DES GROUPES DE TRAVAIL EN MOUVEMENT

Plusieurs bilans ont illustré la vitalité des collectifs :

- **Formation** : 39 formations syndicales réalisées, 1 734 syndicalistes formés, en forte hausse, avec des zones encore insuffisamment couvertes (PACA hors Bouche du Rhône, Grand Est, Hauts-de-France).

- **Communication** : progression sur Instagram, mise en place d'un cloud pour le travail partagé ; demandes d'améliorer la circulation de l'information avec le CA et les VISA locaux, mutualisation possible des mises en page, besoin d'outils (abonnement Canva) et réflexion à ouvrir sur l'audio-visuel.

- **VISA locaux** : accompagnement

renforcé (adresse mail dédiée, guide), suite à une journée nationale des VISA locaux le 6 décembre 2025 ; prochaine édition prévue entre fin mai et fin juin 2026.

- **Initiatives** : retour sur l'événement « médias et extrême droite » du 29 novembre 2025 (montage vidéo annoncé) et adoption d'une charte.

MUNICIPALES 2026 : ENJEU POLITIQUE... ET ENJEU DE TRAVAIL

Les débats thématiques ont surtout porté sur les élections municipales et intercommunales et sur l'hypothèse d'un RN au pouvoir. Les échanges ont rappelé l'impact direct sur les habitants comme sur les agents municipaux : subventions, aides sociales, politiques publiques locales, conditions d'exercice du service public. VISA travaille à une brochure sur les "mairies brunes" (contributions CGT et Solidaires notamment), avec un mot d'ordre : agir vite, dès le dépôt des listes, pour "débusquer" les candidatures et discours d'extrême droite.

Concernant la Fonction publique, les prises de parole ont insisté sur les risques pour les droits syndicaux, l'accélération de la contractualisation, et la nécessité d'axes unitaires. Lors de cette AG, une intervention au nom de l'UFSE a notamment porté l'alerte sur la protection des données, l'impact sur les activités syndicales (droits, subventions...) et la nécessité d'anticiper collectivement.

2026 : UN ANNIVERSAIRE, 30 ANS DE VISA AU SERVICE DES LUTTES

Enfin, 2026 marquera les 30 ans de VISA. Plusieurs pistes sont en préparation : nouvelle brochure, éphéméride retraçant l'histoire de l'association, temps fort à la Fête de l'Humanité, et événement festif à Paris en décembre. Un slogan est proposé pour accompagner toutes les publications de l'année : mettre en avant l'unité syndicale et populaire pour construire ce que l'extrême droite ne pourra jamais détruire.

Cette AG confirme une priorité — renforcer l'ancrage local, outiller la riposte face à l'extrême droite dans les lieux de travail et les territoires, et sécuriser nos militants et nos droits. Dans la foulée, une proposition concrète a émergé : créer une « vigie » pour recenser incidents, dérives et délits (autocollants, propagande, intimidations, actes LGBTQIAphobes, etc.) afin de documenter, alerter et agir syndicalement. ♦

54e congrès confédéral : C'est parti !

La CGT fête ses 130 ans et tiendra congrès à Tours dans la première semaine de juin.

Ce congrès se déroulera dans un contexte lourd : celui du basculement de nos sociétés tant dans ses dimensions internationale et européenne que nationale et territoriales.

Un monde frappé par un d'innombrables guerres et conflits. Un monde où nos civilisations sont mortelles dès lors que le capital ne cesse de mettre en péril l'humanité, notre planète, les espèces animales, végétales. Un monde où des milliards d'hommes, plus particulièrement encore de femmes et d'enfants sont exploités, violents et maltraités.

Un monde gangrené par la bête immonde, la fascisation, l'extrême droite et ses alliés, l'antisémitisme, le racisme, la xénophobie, l'homophobie.

Dans un tel contexte, outre l'appréciation que les syndicats porteront sur l'activité confédérale, ces derniers sont invités à travailler à l'élaboration d'une orientation qui sera d'importance pour répondre aux défis du XXIe siècle.

→ **1er défi** : celui du renforcement de notre organisation. Renforcer notre organisation au service d'un syndicalisme de classe et de masse, un syndicalisme de militant·es et de syndiqué·es, un syndicalisme susceptible de mobiliser le monde du travail, de créer les rapports de force dont nous avons besoin pour imposer la prise en compte de nos propositions et de nos revendications.

→ **2e défi** : la construction d'un projet syndical et de corpus revendicatifs de portée immédiate afin d'améliorer les conditions de vie et de travail. Mais aussi un projet syndical de transformation du travail pour transformer la société, la transformer pour mettre en œuvre une nouvelle logique de développement, un développement humain durable devant permettre aux générations d'aujourd'hui de satisfaire leurs besoins sans compromettre cette même possibilité pour les générations de demain.

→ **3e défi** : (re)travailler la stratégie des luttes pour peser sur le réel et le transformer en sortant de l'institutionnalisation, en pensant et en agissant à l'échelle internationale, en construisant des stratégies d'alliances, en (re) pensant la nécessaire articulation entre rapports de force politiques et sociaux.

Au moment où ces lignes sont écrites, les syndicats affiliés directs de l'UFSE ont mis à disposition les camarades qui sont mandatés au congrès confédéral.

Le moment de la discussion avec les syndiqué·es est ouvert pour faire du 54e congrès confédéral un outil au service de jours heureux.

Le droit individuel à la santé des femmes, un revendicatif incontournable pour l'UFSE

L'UFSE et la Confédération portent depuis longtemps la question de l'égalité femmes hommes au sein de leurs revendications, à l'image de la plateforme revendicative confédérale sur la santé des femmes au travail. Partant de ce constat, l'UFSE, par la voix de son collectif femmes-mixité mandaté par la précédente CE, portait que la santé des femmes soit intégrée dans un revendicatif ambitieux, porteur de progrès social et de lutte contre les inégalités.

RENDICATIF

Lors du Conseil national de septembre 2025 a émergé l'attente forte des syndicats de l'État de se doter d'un revendicatif affirmé et structuré qui puisse être :

- proposé aux deux autres versants de la Fonction publique,
- un support et un socle incontournables de revendications à intégrer dans les négociations relatives à l'égalité professionnelle femme-homme entreprises au niveau de la Fonction publique,
- une base revendicative construite permettant de nourrir le débat confédéral et parvenir à doter l'ensemble de la CGT d'un repère revendicatif commun sur le droit individuel à la santé des femmes

C'est en ce sens, que, tirant profit des éléments présentés lors du CN par le collectif femmes-mixité UFSE, les syndicats du Travail, des Finances publiques, de l'Éducation nationale, de la Culture et de l'Insertion-Probation ont, pour chacun d'eux, déposé des amendements visant à consacrer le droit indi-



© - AdobeStock

viduel à la santé des femmes lors du débat d'orientation du dernier congrès de l'UFSE CGT.

Un travail de concertation et de mutualisation a été opéré afin de présenter en plénière un amendement unique porté par 4 des 5 syndicats. Ce texte revendicatif a été adopté, après un vote par mandat, à la quasi-unanimité des mandats exprimés.

Il est aujourd'hui inscrit dans le document d'orientation que ce repère revendicatif devra être complété par des modalités de mise en œuvre votées en CN sur proposition de la CE et qu'il devra être inclus dans toute discussion avec les représentant. es de l'état employeur comme dans le cadre des négociations égalité femme-homme. (Repère revendicatif à lire en pages 29 à 31 du document d'orientation, livré en février)

DROIT À CONGÉS EXCEPTIONNELS

Pour l'UFSE CGT, La question de la santé des femmes a trop longtemps été cantonnée à la question très réductrice de la procréation. Au-delà de ce sujet, bien des spécificités apparaissent sur la question de la santé des femmes, sources d'inégalités. Les femmes peuvent rencontrer des incapacités temporaires de travail liées à leur santé, de façon périodique et provisoire et qui ne relèvent pas de pathologies médicales en tant que telles, mais bien du fait d'être une femme.

Le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique publié en novembre 2025 appuie ce constat. Selon les termes de celui-ci, « les femmes ont une pro-

babilité significativement plus élevée que les hommes de déclarer une moins « bonne » santé perçue, de souffrir d'une maladie chronique et d'être limitées dans leurs activités quotidiennes pour des raisons de santé. »

Pour l'UFSE-CGT, les droits liés à la grossesse et à la périnatalité restent insuffisants dans la Fonction publique. Les arrêts maladie au cours d'une grossesse déclarés ne doivent plus entraîner de diminution de la rémunération, sous quelque forme que ce soit. Le passage à 90 % de la rémunération en cas de congé maladie ordinaire des femmes enceintes démontre combien le droit à la santé doit être protégé. Face à ce constat, il s'agit donc d'aller chercher des droits individuels, effectifs, et opposables dans tous les aspects spécifiques de la santé des femmes.

La CGT revendique la prise en compte de cette problématique massive et l'ouverture d'un droit à congés exceptionnels, pouvant être posés, par journée ou demi-journée et pris sans délai minimal de prévenance, à hauteur de 24 jours maximum par an.

Ce droit nouveau pourra prendre la forme d'Autorisation spéciale d'absences (ASA) contingentées, assimilées à des périodes de travail effectif et n'entrant pas dans le calcul des congés annuels, compensateurs ou RTT. Ce contingent sera mis en œuvre sur simple déclaration de la personne. Il ne doit en aucun cas être conditionné à la remise d'un certificat médical visant une seule pathologie particulière.

Ce congé/contingent d'absences permettra notamment aux femmes de

pouvoir bénéficier d'absences pour :

- Reconnaître comme maladie chronique et incapacitante l'endométriose et les troubles liés au cycle menstruel trop longtemps sous-estimés, et donc sous diagnostiqués ;
- Faire face aux périodes de ménopause ou d'ostéoporose dont les cas les plus sévères doivent pouvoir bénéficier d'une reconnaissance ouvrant droit à des facilités au niveau du travail (droit à congés spécifiques, meilleure couverture des arrêts maladie, aménagements des postes en cas de troubles musculo squelettiques notamment...);
- Faire face à l'IVG ou au post-IVG puisque malgré l'inscription dans la constitution de la liberté des femmes d'avoir recours à une interruption volontaire de grossesse le 8 mars 2024, il n'a malheureusement pas été acté un droit effectif à l'avortement et une prise en charge par la collectivité des conséquences d'une IVG ;
- Permettre l'accès aux rendez-vous de prévention et de dépistage du cancer du sein.

ACCÈS À LA SANTÉ DES FEMMES

Au-delà des congés exceptionnels, la CGT porte également des revendications sur une meilleure prise en compte et amélioration de l'accès à la santé des femmes.

Pour ce faire, l'UFSE CGT revendique l'élaboration et la récolte de données sexuées croisées et l'amélioration des DUERP.

Ainsi en est-il encore de la précarité menstruelle liée au coût des protections périodiques réglé par les femmes en âge de procréer. Cette précarité concerne environ 15 millions de femmes en France et représente un budget de plusieurs milliers d'euros au cours d'une vie. La mise en place de la gratuité à grande échelle des protections périodiques en France est revendiquée, à commencer par les établissements et services publics, en tant que produits de première nécessité. Elles doivent être accessibles au même titre que le papier hygiénique notamment.

Enfin, pendant la période postnatale après maternité ou adoption, les droits d'ores et déjà acquis doivent être scrupuleusement appliqués partout et pour toutes les agent-es quel que soit leur statut : agentes non titulaires, en formation initiale, en période de mise à disposition ou de détachement, etc. Le versement des primes de naissance doit évoluer pour inclure la question des familles mono parentales (versements accélérés et plus importants pour celles-ci). ♦

Commission exécutive de l'UFSE-CGT des 28-29 janvier 2026

FORMATION DES MEMBRES DE LA CE

La première matinée a été consacrée à une formation des membres de la CE qui visait un double objectif: une présentation des membres de la CE et une première appropriation de l'outil qu'est l'UFSE.

Un quiz en équipe sur l'histoire du syndicalisme des fonctionnaires a permis de balayer les grandes étapes historiques ayant conduit à la création de l'UFSE en remplacement de l'UGFF au congrès de Blainville-sur-Mer en 2017. L'accent a été mis sur les grandes questions récurrentes soulevées dans l'histoire du syndicalisme CGT des fonctionnaires d'État: structuration en fédération par ministère vs fédération unique de la Fonction publique d'État (fédération de missions ou statut), union de fédérations et représentation des syndicats directement affiliés, rapprochement avec la fédération des services publics etc.

VOTE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA CE

ACTUALITÉS ET SITUATION REVENDICATIVE

→ Débat situation internationale Iran

Il est proposé de donner mandat au bureau pour réfléchir à une action de solidarité en soutien aux travailleurs et travailleuses en Iran, voire d'inviter un-e intervenant-e sur le modèle du débat organisé par la FERC avec une syndicaliste iranienne réfugiée en France.

Venezuela

Il est proposé de faire connaître le meeting du 10 février, large et unitaire, contre l'impérialisme et pour les droits démocratiques dont les mots d'ordre sont la libération des prisonniers politiques et la libération des syndicalistes emprisonnés. L'UFSE travaillera à une expression de soutien en direction des syndicalistes de la Fonction publique.

Palestine / UNRWA

Suite à l'attaque du siège de l'UNRWA, proposition d'une nouvelle aide financière de 500 € à l'UNRWA.

EPSU

Continuer à investir l'EPSU et sa CE pour la coordination des syndicats européens face à la menace de l'extrême

droite en Europe.

États-Unis

Proposition de travailler sur la réorganisation en cours de l'appareil répressif aux États-Unis, l'ICE et la réforme de l'État.

Cap Gemini / ICE

Une lettre de l'UFSE sera adressée à David Amiel sur la nécessaire suspension des relations de l'État avec Capgemini dont une filiale travaille pour ICE aux États-Unis.

→ Débat situation nationale:

Processus de mobilisation:

Écriture et diffusion d'une déclaration unitaire caractérisant la situation revendicative et identifiant des propositions et revendications communes. Engagement d'une campagne unitaire sur différents items revendicatifs sans les multiplier. Trois items pourraient être envisagés: PLFSS / PLF / Budget - Contentieux salarial - Égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes en lien avec la négociation en cours, Travail en vue d'une journée de grève et de manifestations Fonction publique.

Conférence Travail / Emploi / Retraite:

Sur la Conférence Travail / Emploi / Retraite (TER), la résolution d'actualité adoptée au congrès de Sète de l'UFSE demande à la confédération de ne pas y participer. L'UFSE ne participera donc pas à cette conférence y compris sur la dimension Fonction publique.

Soutien aux agents du Louvre

Deux réunions de travail ont été actées:

Sur les enjeux de PSC

Sur la question des politiques de l'action sociale.

CALENDRIER 2026 INSTANCES UFSE

• 28 - 29 janvier 2025: commission exécutive (présentiel)

• 19 - 20 mars 2025: commission exécutive (présentiel/visio)

• 9 - 10 avril 2025: conseil national (présentiel)

• 4 - 5 mai 2025: commission exécutive (présentiel/visio)

• 11 - 12 juin 2025: commission exécutive (présentiel)

BILAN DU CONGRÈS

Le bureau a présenté la note de bilan de l'organisation du congrès qui expose les points à améliorer dans la préparation du congrès, l'organisation des débats et l'organisation matérielle du congrès.

Les membres de la CE insistent notamment sur le besoin de consacrer plus de temps aux débats.

Bilan des participations

Bilan financier

Un bilan financier précis sera fait lors de l'approbation des comptes de l'année 2025.

CONSTRUCTION DE LA FEUILLE DE ROUTE DU MANDAT

Plusieurs engagements votés lors du congrès ont déjà donné lieu à des réalisations:

- Prise de contact avec l'Alliance écologique et sociale en vue d'une adhésion: première réunion prévue le 6 février;

- Prise de contact avec les Assises Santé Travail en vue d'une participation de l'UFSE.

La discussion sur les engagements pris dans la partie II du document d'orientation conduit à proposer la constitution de 4 nouveaux groupes de travail:

- GT chantier statutaire affiliés directs;

- GT politique financière / évolution des cotisations;

- GT organisation de l'UFSE dans les POM;

- GT évolution du protocole CGT Fonction publique.

TRAVAIL SUR LES BAR / PÔLES / COLLECTIFS

Le bureau a rappelé la structuration du travail revendicatif et thématique en BAR, pôles, collectifs et groupes de travail. Conformément aux statuts de l'UFSE-CGT (notamment art. 3), les Branches d'Activité Revendicative (BAR) sont mises en place pour répondre à des besoins particuliers et à des missions transversales. Les collectifs structurent des champs transversaux (retraités, encadrement, égalité, vie syndicale, formation, Outre-mer, etc.)

LUTTE CONTRE LES VSS

Conformément aux décisions de congrès une proposition de méthode sera élaborée (Formation, fonctionnement des cellules VSS de l'UFSE, etc.). ♦



© - AdobeStock

Réforme de l'invalidité statutaire : reclassement et niveau de la pension

Après une première réunion le 8 octobre 2025 et l'annulation du groupe de travail du 10 décembre, les travaux sur la réforme de l'invalidité statutaire ont repris les 2 et 18 février 2026.

L'enjeu de la pension d'invalidité a été traité le 2 février et sera réabordé le 7 avril avec sans doute les arbitrages de la Fonction publique. L'enjeu du reclassement a été abordé le 18 février. Si le calendrier se passe selon les prévisions, les modifications législatives et réglementaires du code général de la Fonction publique seront rédigées cet été, pour un examen dans les assemblées parlementaires cet automne, et

une mise en œuvre au 1er janvier 2027, comme prévu dans l'accord interministériel en prévoyance.

CHANGER DE LOGIQUE POUR FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La réflexion sur cette réforme doit être dominée par l'enjeu du maintien dans l'emploi des agent-es. La retraite anticipée pour invalidité d'origine non professionnelle servait aux employeurs à se débarrasser des agents en inaptitude, sans les reclasser, dans un très grand nombre de cas, et en minant leurs droits à retraite. Et dans ce domaine, faire pire que le privé, qui licencie quasi systématiquement les invalides, relève d'un tour de force pourtant largement atteint dans la Fonction publique. Il faut changer de logique et trouver la formule qui incite les employeurs publics à maintenir leurs agents le plus possible dans l'emploi par reclassement et formation, et s'ils sont classés invalides qu'ils puissent être en 1re catégorie s'ils peuvent encore travailler plutôt qu'en 2e, classement par-

fois choisi par l'employeur par facilité et pour ne pas avoir à faire l'effort d'un reclassement. Pour cela les employeurs publics ne doivent pas non plus être incités à se débarrasser des agents sur le nouveau dispositif d'invalidité.

Cela entraîne deux conséquences, que l'invalidité et le reclassement ne pèsent pas sur la masse salariale de l'employeur de proximité, et que la pension d'invalidité doit être liée à la carrière pour permettre le plus possible le maintien du lien au travail. Cette pension est payée jusqu'au départ en retraite anticipée pour inaptitude au travail qui se fera à 62 ans au titre du droit commun de la sécurité sociale, et sans décote quel que soit le nombre de trimestres travaillés. Les agents en 1re catégorie seront en position d'activité, et dérouleront leur carrière, y compris par des passages de grade et des changements de corps. Ils pourront à minima travailler à mi-temps après reclassement ou adaptation du poste, la pension d'invalidité statutaire de 40 % du brut compensant l'essentiel de la perte de rémunération, et la pré-

voiance complémentaire permettant de monter jusqu'à 50 %. Si la reprise se fait à plus de 50 % voire à temps complet sur un poste d'un niveau hiérarchique inférieur, la pension d'invalidité doit permettre de compenser la perte de rémunération jusqu'à la rémunération antérieurement perçue, avec une logique de « différentielle ». Cette garantie de revenu doit pour la CGT être revalorisée à partir de la rémunération antérieure en suivant l'évolution de carrière de l'agent, pour favoriser le maintien dans l'emploi, la perspective de ne pouvoir améliorer son revenu en accroissant sa quotité de travail étant parfaitement décourageante. Pour les 2e et 3e catégories d'invalidité (les deux tiers des agents concernés dans le privé) la revalorisation de la pension doit suivre le principe de carrière de tout fonctionnaire dans son grade. La disponibilité pour raison de santé prévue comme position statutaire par la DGAFP et inscrite dans l'accord n'est peut-être pas la meilleure solution statutaire pour maintenir le lien à l'employeur et à la carrière.

Cette pension d'invalidité est pour les agents totalement inaptes à travailler de 70 % du brut primes comprises, et de 80 % avec la complémentaire en prévoyance, soit 77 % ou 87 % de la rémunération nette, le droit commun de la sécurité sociale ne faisant pas cotiser pour la retraite la pension d'invalidité ni la complémentaire. L'application du plafond de la sécurité sociale (4005 €) au calcul de cette pension d'invalidité, soit 1600 € pour 40 % et 2800 € pour 70 % en diminue la portée pour les catégories A. Ce plafond n'est pas dans l'accord, qui fait référence à l'assiette de rémunération du congé de longue maladie, laquelle est sans plafond. Le régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires permet d'aller au-delà du niveau des IJSS (indemnités journalières de sécurité sociale à 50 % du plafond de la SS -30 % en 1re catégorie). Tous les syndicats s'opposent au plafond.

UN OPÉRATEUR NATIONAL POUR LE DISPOSITIF

La CGT a proposé qu'un opérateur national placé auprès du Service des Retraites de l'État prenne non seulement en charge le coût de la pension d'invalidité jusqu'à 62 ans, mais aussi le coût du reclassement en tout ou partie: PPR (période de préparation au reclassement), formations et reprise d'emploi. Cette logique permettrait l'extension de la réforme de l'invalidité statutaire aux deux autres versants. La Fonction publique a choisi de travailler sur un opérateur national chargé du

paiement des pensions d'invalidité, et placé auprès du Service des Retraites de l'État, ce qui convient à la CGT. Une ligne budgétaire dédiée permettrait de ne pas imputer le paiement de la pension sur la masse salariale de l'employeur.

La fonction des employeurs publics serait essentiellement de s'occuper de la procédure de classement en inaptitude et en invalidité et en parallèle du reclassement des agents et de l'adaptation des postes de travail. Cette répartition des rôles convient à la CGT, mais nous avons insisté sur la nécessité d'un fort pilotage politique et technique au niveau de tout l'État. L'opérateur national pourrait servir aussi de centre de ressources pour aider les employeurs, dans le cadre d'une procédure de mise en inaptitude et en invalidité clarifiée, avec une articulation entre avis médical au sein des conseils médicaux et reclassement des agents ou adaptation des postes, l'absence de lien entre travail et médecine étant le manque le plus grave de la procédure actuelle.

D'autres opérateurs pourraient contribuer à améliorer l'expertise des employeurs de proximité, comme le FIPH-FP, qui certes ne s'occupe que du handicap, mais qui dans ce cadre a élaboré des outils et acquis une expertise applicable à l'ensemble de l'inaptitude au travail. La CGT a demandé l'extension à l'ensemble des ministères des centres de réadaptation de l'Éducation nationale, qui suivent individuellement mille agents par an en fin de congé maladie, pour pas cher (un million par an), et ont prouvé leur efficacité. Financés jusqu'alors à moitié par la MGEN et à moitié par l'Éducation nationale, ils ne peuvent plus l'être par la mutuelle, et doivent donc être intégralement financés par l'État pour continuer à exister.

FINANCER LA PRÉVENTION

Le sujet de la réforme statutaire de l'invalidité est un des rares sujets en cours qui portent la possibilité d'améliorations concrètes pour les agents concernés, peu nombreux, quelques milliers par an, mais particulièrement impactés par les défauts du système actuel. Encore faudra-t-il pour réussir que le ministère du Budget comprenne que financer la prévention, le reclassement et l'adaptation au poste permettra de réduire les coûts futurs de l'invalidité, dans un contexte de vieillissement, donc d'accroissement inéluctable du nombre d'inaptes et d'invalides dans la Fonction publique. ♦

Logement des fonctionnaires : une politique évanescence de l'État en 2026

Le 28 janvier 2026 le groupe de travail Fonction publique sur le logement des fonctionnaires s'est réuni pour examiner le projet de circulaire élaboré par les ministères des comptes publics, du logement et de la Fonction publique.

Le 18 février 2026 est parue la circulaire interministérielle sur le logement des agents publics pour les préfets. Heureusement que le ministère des Comptes publics a signé la circulaire, car c'est sa seule contribution, le financement étant pour 2026 égal à zéro, qui est le symbole écrit de l'infiniment vide.

Pour l'essentiel, la circulaire demande aux préfets de désigner un correspondant régional pour le logement des agents publics parmi les fonctionnaires en région, à charge pour ce correspondant régional d'identifier des secteurs de mobilisation prioritaires d'ici fin avril et d'élaborer des stratégies d'ici fin juin 2026.

Ces fonctionnaires agiront dans le cadre existant et leur rôle est de construire des synergies pour rendre plus efficace l'action de la puissance publique, sans financement ni moyen supplémentaire bien sûr. Nul ne peut anticiper le succès, ou pas, de ces futurs correspondants régionaux, qui rempliront sans doute cette mission en plus de la leur propre.

En parallèle un projet de loi sur le logement des fonctionnaires, rassemblant toutes les propositions ne coûtant rien, a été soumis par l'ex-député Amiel, devenu ministre de la Fonction publique puis récemment du Budget. Adoptée en janvier par l'Assemblée, elle sera examinée au Sénat pour adoption définitive fin mars.

Ces mesures ont sans doute pour objet de préparer la suite, et la possibilité de disposer de quelques moyens en 2027 sur un sujet qui devient urgent, celui de faciliter le logement des fonctionnaires dans une situation de crise généralisée de la construction de logement.

En attendant, si personne ne veut mal faire, rien ne mène à grand-chose, tant qu'on ne se donnera pas pour objectif déclaré de construire l'équivalent d'un « Action Logement » de la Fonction publique, en dégageant des moyens permettant de ne pas faire peser tout le coût de la situation actuelle du logement sur des fonctionnaires dont l'État met lui-même les rémunérations en berne. ♦



Modification de certaines dispositions encadrant le congé d'adoption

Congés adoption, patho, rupture conventionnelle

Pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle dans la Fonction publique

La loi du 6 août 2019 avait introduit, en son article 72, le dispositif de rupture conventionnelle pour l'ensemble de la Fonction publique au titre d'une expérimentation dont la période était fixée du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Depuis le 31 décembre 2025, faute d'avoir été prorogé, ce dispositif n'était accessible que pour les agents contractuels (le dispositif étant prévu pour ce qui les concerne par les articles 49-1 à 49-9 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État).

La loi de finances pour 2026, publiée au JO du 20 février prévoit en son article 173 la pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires en instaurant les articles L552-1 à L552-5 du Code Général de la Fonction publique (CGFP).

Si les décrets d'application de ce dispositif de rupture conventionnelle du 31 décembre 2019 (Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans

la Fonction publique et Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la Fonction publique) restent bien en vigueur, ceux-ci seront modifiés et soumis à l'avis du Conseil Commun de la Fonction publique le 11 mars. ♦

Modification de la durée du congé pathologique prénatal de 14 à 21 jours

La loi de finances pour 2026, publiée au JO le 20 février dernier, a modifié, par son article 173, la durée prise en compte pour tenir compte de l'état pathologique lié à la grossesse. Lorsque cet état pathologique est attesté par un certificat médical, le congé maternité est augmenté de la durée de cet état, dans la limite de 21 jours avant la date présumée de l'accouchement et 4 semaines après celui-ci.

Si cette mesure ne répond aucunement à la problématique du passage à 90 % de la rémunération en cas de CMO pour les femmes connaissant une grossesse, cela permet néanmoins une meilleure prise en compte de l'état pathologique prénatal. ♦

Modification de certaines dispositions encadrant le congé d'adoption

Le décret 2026-119 du 20 février 2026 a modifié certaines dispositions encadrant le congé d'adoption.

Alors que l'agente pouvait prendre ce congé au choix, le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou au cours de la période de sept jours consécutifs qui précède son arrivée, une plus grande latitude lui est laissée. L'agente peut ainsi prendre ce congé au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et au plus tard dans les huit mois suivant cette date sans que ce congé ne débute donc obligatoirement lors de l'arrivée de l'enfant au foyer ou préalablement.

Par ailleurs, le décret prévoit que le congé d'adoption peut désormais être fractionné en deux périodes distinctes d'au moins 25 jours chacune, que le congé soit pris par une seule agente parente ou que l'adoption soit confiée aux parents des deux agents. ♦

La Macif vous protège dans votre activité syndicale () avec **des contrats** **sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**



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