



III **INTERNATIONAL**
Durcissement européen
des politiques migratoires



III **SERVICE PUBLIC**
Choisir de bloquer les prix
Échange avec la CGT-CCRF

FONCTION **PUBLIQUE**



Gel du point d'indice
Le choix de la smicardisation
de la Fonction publique



MISSIONS
INTELLIGENCE ARTIFICIELLE
L'ALGORITHME NE DOIT PAS DÉCIDER

La smicardisation de la Fonction publique n'est pas qu'un enjeu salarial

Comme pour les salarié·es du privé, l'affrontement de classe dans la Fonction publique se traduit aussi par une smicardisation toujours plus conséquente des agent·es public·ques.

Les chiffres sont éloquentes : 862 000 agent·es public·ques frappé·es par le Smic au 1er juin contre 356 000 auparavant, 10 échelons de la grille C1 sous le Smic, les grilles B et A sont gangrenées par le même mouvement.

Pour rappel, depuis l'année 2000, la perte du pouvoir d'achat de la valeur du point est de 28,6 %.

En mettant en œuvre une telle politique salariale, la Macronie et le patronat poursuivent plusieurs objectifs :

- Consacrer et mobiliser une part toujours plus grande des richesses et de la valeur ajoutée produites par le monde du travail au capital mais aussi à la militarisation de la société et de l'économie

françaises [36 milliards d'euros ont été ajoutés à la loi de programmation militaire],

- Mettre toujours plus à terre le Statut général des fonctionnaires et la Fonction publique de carrière,

- Mettre en œuvre une politique de bas salaires pour limiter le plus possible les droits à la protection sociale des agent·es public·ques. Disons-le clairement, dans le contexte actuel, des millions d'agent·es public·ques toucheront des pensions et retraites inférieures au Smic,

- Accroître la crise dite d'attractivité de la Fonction publique.

Et pourtant, de l'argent — à l'image des 211 milliards d'euros alloués aux entreprises chaque année — il y en a !

Il y en a pour augmenter la valeur du point d'indice, l'indexer sur l'inflation, refondre les grilles indiciaires, im-

poser l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, rétablir le versement à 100 % des rémunérations versées aux agent·es public·ques qui sont en congé maladie ordinaire.

L'Union fédérale des syndicats de l'État, avec la Confédération générale du travail et toutes ses organisations, a engagé une campagne revendicative salariale. Avec la CGT Fonction publique, elle s'engage dans un processus de mobilisations unitaires : lettre unitaire et demande d'audience au Premier ministre, conférence unitaire de presse, etc.

Reste à engager un mouvement de grève et de manifestations.

C'est ce que la CGT proposera aux agent·es public·ques en septembre prochain et aux organisations syndicales de la Fonction publique qui le soutiendront. ♦

ÉDITO

ACTU

- 3 ■ Vers la paupérisation de la Fonction publique

INTERNATIONAL

- 4-5 ■ Durcissement européen des politiques migratoires

MISSIONS

- 7-8 ■ Intelligence artificielle : ne pas laisser l'algorithme décider du travail

- 8-9 ■ Des risques concrets pour les agent·es et le service public

- 10 ■ IA : Ce que revendique la CGT Fonction publique

SERVICE PUBLIC

- 11-13 ■ Le choix du gouvernement : La smicardisation de la Fonction publique

- 14-16 ■ Contrôle des prix des carburants

INSTANCES

- 16 ■ CCFP 7 mai 2026

ÉLECTIONS PRO. 2026

- 17 ■ Élections professionnelles dans les DDi

- 18 ■ Finances publiques élections test

- 19 ■ Lancement confédéral de la campagne

LIVRE

- 19 ■ Edwy Plenel La démocratie n'est pas l'élection

SANTÉ

- 20 ■ Prévenir sans moyens, c'est organiser l'échec

FEMMES-MIXITÉ

- 21 ■ Égalité pro : Nous sommes loin du compte...

ANGLE DROIT

- 22 ■ Le livre IV de la partie réglementaire du Code Général de la Fonction publique publié

- 22 ■ Entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance



TROISIÈME ANNÉE DE GEL DU POINT D'INDICE

Vers la paupérisation de la Fonction publique

LE 13 MAI 2026, l'INSEE a annoncé un taux d'inflation à 2,2 % sur un an. Le refus du gouvernement de revaloriser d'autant le point d'indice sonne le glas du modèle salarial de la Fonction publique. La revalorisation automatique du SMIC à 1 867,02 € au 1er juin 2026 (+ 2,41 %), annoncée le jour même par le ministre du Travail Jean-Pierre Farandou, sans le moindre « coup de pouce » et surtout sans revalorisation du point d'indice a précipité plus de 862 000 agent-es public-ques sous le salaire minimum interprofessionnel. Soit plus du doublement (2,4) en six mois du nombre d'agent-es public-ques dont la grille indiciaire est rattrapée par le SMIC. **Ce n'est pas un accident statistique. C'est le résultat assumé d'un choix politique celui de trois années consécutives de gel du point d'indice,** le refus du gouvernement d'ouvrir une véritable négociation salariale intégrant la refonte des grilles indiciaires, le mépris affiché pour les organisations syndicales auxquelles ne sont proposées que de simples réunions de travail qui ne débouchent sur rien. La sphère gouvernementale ne se contente plus de laisser dériver les salaires : elle organise, méthodiquement, l'alignement de la Fonction publique sur le SMIC.

UN EFFONDREMENT STATUTAIRE SANS PRÉCÉDENT DEPUIS 1946

La CGT Fonction publique a chiffré, indice par indice, ce que le gouvernement refuse de regarder en face. **Le constat est accablant, voir le tableau ci-contre.**

LA RESPONSABILITÉ POLITIQUE EST ENTIÈRE

La situation n'est ni inéluctable, ni technique, ni budgétaire. Elle est politique. Le gouvernement dispose de tous les leviers pour rétablir la valeur du point d'indice et la cohérence statutaire : il a choisi de ne pas s'en servir. Il a choisi le gel pour la troisième année consécutive. Il a choisi de refuser la négociation salariale. Il a choisi de laisser dériver des centaines de milliers d'agent-es public-ques sous le seuil légal de rémunération, tout en se félicitant d'une « valorisation des métiers » qui n'existe que dans la communication ministérielle.

Le mécanisme de l'indemnité différentielle, qui aligne les traitements rattrapés par le SMIC, **n'est pas une solu-**

LE CHIFFRE QUI DIT TOUT	CE QU'IL SIGNIFIE
14 années	d'ancienneté en catégorie C qui ne valent plus rien. Dix échelons de la grille C1 sur onze sont rattrapés par le SMIC. Quatorze années de service sans aucun effet sur la fiche de paie.
Le concours catégorie B	est désormais payé au SMIC. Un lauréat externe du concours de secrétaire administratif ou de rédacteur territorial, qui a le diplôme du BAC, préparé et réussi un concours de catégorie B sélectif, est recruté au SMIC. La qualification publique ne vaut plus rien.
+ 26 % maximum	au-dessus du SMIC pour un agent qui a réussi le parcours statutaire complet de la catégorie C (±30 ans de service public, sommet du grade C3). Trois décennies de service de l'État, des collectivités ou de l'hôpital : un quart de SMIC en plus.
100 % des pensions	de catégorie C, sans exception, sont mécaniquement sous le SMIC. Au sommet du grade C3, la pension à taux plein est 102 € sous le SMIC mensuel brut. C'est la première fois dans l'histoire du statut.
Catégorie B coulée	pour la première fois. Secrétaires administratives, rédacteurs territoriaux, , animateur-es, assistant-es socio-éducatifs, techniciens, aides-soignant-es/auxiliaires de puériculture : la catégorie B classe normale n'apporte plus aucune différence de rémunération par rapport au SMIC pendant les premières années de carrière.
- 900 € par mois	de pouvoir d'achat indiciaire perdu pour un cadre A de fin de carrière (perte cumulée 2010-2025). La catégorie A ne bénéficie d'aucun mécanisme correctif et le gel pénalise directement les pensions liquidées en 2026.

tion, d'autant plus qu'elle n'est pas prise en compte dans le calcul des pensions : c'est un aveu d'échec. Il dévoie la logique statutaire en rémunérant tous les agent-es, débutant-es comme ceux ayant 20 ans de carrière, au même niveau, sans tenir compte de leur grade, de leur qualification ni de leur ancienneté. C'est l'effacement programmé de la grille indiciaire et de la Fonction publique de carrière.

36 milliards ont pu être trouvés pour être dédiés à la guerre, à des armes de destruction massive, qui seront à terme détruites. Cela participe à l'économie parasitaire, alors que l'augmentation générale des salaires profiterait très largement à la consommation des ménages et donc à l'économie du pays. Tous les économistes s'accordent à le dire. ♦





Durcissement européen des politiques migratoires

Réuni à Milan en mai 2026, le réseau EU Care alerte sur un tournant répressif des politiques migratoires européennes.

Au cœur des préoccupations : le projet de Règlement retour, l'extension des dispositifs de surveillance et la fragilisation des droits fondamentaux.

Les 19 et 20 mai 2026, l'UFSE et la CGT-Ofpra ont participé à une réunion des membres du réseau EU Care, créé en 2018 et réactivé récemment, dans le cadre de la mobilisation contre les politiques migratoires européennes.

Elle se tenait à Milan, dont le maire, Giuseppe Sala, avait refusé la présence d'agents de l'Immigration and Customs Enforcement (ICE) lors des Jeux olympiques d'hiver.

L'événement, co-organisé par la Fédération européenne des syndicats de services publics (EPSU) et son affilié italien FP CGIL, a réuni 40 syndicalistes et chercheurs de 15 pays afin de débattre du projet de règlement « Retour », de l'utilisation des technologies de surveillance numérique et de la précarité de l'emploi en tant que caractéristique structurelle du marché du travail européen.

RÈGLEMENT ET TOURNANT RÉPRESSIF

Alors que dans l'Union européenne 100 000 personnes sont déjà détenues pour des motifs liés à leur statut administratif, que le budget Frontex a été multiplié par quatre et atteint 1 milliard d'euros, ce règlement orienterait la gouvernance des migrations vers un modèle plus répressif, axé sur l'expulsion, la détention prolongée et le traitement extraterritorial (censé concer-

ner les personnes faisant l'objet d'une OQTF). S'il était adopté, il imposerait la reconnaissance mutuelle des ordonnances d'expulsion entre les États membres. Ce projet introduit également des interdictions d'entrée sur l'ensemble du territoire européen pouvant aller jusqu'à dix ans et autoriserait la détention des personnes migrantes, y compris d'enfants, pendant deux ans maximum, en violation du droit international qui établit la détention comme une mesure de dernier recours. Ce règlement ne contient aucune assurance de respect des garanties procédurales uniformes au sein de l'UE, notamment en ce qui concerne les délais de recours dans les procédures juridictionnelles.

Le règlement européen sur le retour élargirait le recours à la notion de « pays tiers sûr ». Il permettrait aux États de déclarer irrecevables les demandes d'asile sur la seule base d'un transit par un pays tiers ou d'accords conclus avec celui-ci, augmentant ainsi le risque de refoulement et compromettant l'évaluation individuelle des demandes d'asile. S'appuyant sur des dispositifs tels que le partenariat juridiquement inefficace entre le Royaume-Uni et le Rwanda en matière d'asile et l'accord migratoire entre l'Italie et l'Albanie, la proposition normaliserait également les « centres de retour » externes dans des pays où les personnes migrantes peuvent n'avoir aucun lien personnel et

où les droits humains et syndicaux sont bafoués.

EXTENSION DES POUVOIRS, LOGIQUE DE SURVEILLANCE

Les « mesures d'enquête » contestées du projet de règlement, au titre de l'article 23 bis introduit par le Conseil, étendent les pouvoirs de police en matière de perquisitions à domicile et sur le lieu de travail et légalisent explicitement un partage plus large des données entre les bases de données étatiques (y compris les données de santé).

Le réseau EU Care s'oppose fermement à la proposition visant à étendre les mesures de « détection » qui créeront un climat défavorable envers les migrant·es et risquent d'inciter les gouvernements à brouiller les frontières entre les services publics de protection sociale et les autorités policières et migratoires.

Cette obligation de détection au sein des administrations publiques figurait initialement à l'article 6 du règlement. Bien qu'elle ait été supprimée à ce stade, la référence à cette pratique demeure présente dans l'exposé des motifs. Ce maintien n'est pas sans conséquence, puisqu'il pourrait laisser aux États une marge d'interprétation pour instaurer des obligations de détection plus larges encore au sein des administrations publiques. Une telle logique participe à la création d'un environnement hostile, dans lequel les migrant·es pourraient craindre de recourir aux services publics. Dès lors, un gouvernement favorable à cette pratique pourrait renforcer et décupler les mesures contenues dans ce règlement.

En Suède, depuis l'arrivée au pouvoir du gouvernement conservateur dirigé par Ulf Kristersson et soutenu par l'extrême droite des Démocrates de Suède, des obligations de signalement des personnes migrantes ont été introduites

au sein des administrations. Plusieurs projets visant à étendre ces obligations aux secteurs de l'emploi, de la sécurité sociale et de la fiscalité sont également en discussion.

Les camarades syndicalistes suédois ont dénoncé ces mesures, estimant qu'obliger les professionnel·les à signaler la situation irrégulière des usager·es va à l'encontre de l'éthique professionnelle et fragilise la relation de confiance indispensable au bon fonctionnement des services de santé, d'éducation et des services sociaux.

MOBILISATIONS ET ALTERNATIVES SYNDICALES

Enfin, la numérisation et l'IA dans la gestion des politiques de retour des personnes migrantes renforcent une logique de dissuasion technologique. Le réseau demande que ces outils fassent

l'objet d'une consultation syndicale conforme à l'article 154 du TFUE et garantissent la protection des données. Cette orientation sécuritaire se reflète dans le budget de Frontex: 1,1 milliard d'euros au total, dont 133 millions consacrés aux retours (+ 42 % par rapport à 2024), contre seulement 2,5 millions pour les droits humains.

L'EPSU rejette ces politiques restrictives et défend des alternatives fondées sur un État-providence universel, les droits des travailleurs et travailleuses et leur régularisation. Le syndicat cite notamment le programme espagnol de régularisation de près de 500 000 personnes comme un exemple positif. Les membres ont réaffirmé leur engagement à organiser tous les travailleurs et travailleuses migrant·es, y compris sans-papiers, et à soutenir celles et ceux qui refusent de participer à des opérations de rafles.

Le réseau EPSU Care-Migrations alerte également sur les nouvelles règles de traitement des demandes d'asile de l'UE, qui vont renforcer la détention, les expulsions et des pratiques répressives inspirées de l'ICE, comme les descentes de police. Selon le réseau, ces mesures menacent le droit d'asile, le bien-être des personnes migrantes et les conditions de travail des agent·es des services publics.

L'EPSU condamne la détention et les « centres de retour », jugés cruels et inefficaces, citant l'exemple italo-albanais. Le réseau prévoit de nouvelles mobilisations avant le vote final sur le règlement Retour et souligne qu'en l'absence d'évaluation préalable des droits humains, la légalité de cette proposition reste incertaine. ♦



GAGNONS LA BATAILLE DES IDÉES !



INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ELLE BOSSE POUR VOUS OU CONTRE VOUS ?

COMMANDEZ CE NUMÉRO

Code origine : MAG

LA VIE OUVRIÈRE #17 - PRINTEMPS 2026

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales, merci)

* Champs obligatoires

Je commande la Vie Ouvrière #17

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

UD _____ Courriel* _____

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Qté	Montant total
00172026	LA VIE OUVRIÈRE #17	9,50 €		

BON DE COMMANDE

À retourner accompagné de votre règlement à : La Vie Ouvrière
Case 600, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex
commercial@nvo.fr - 01 49 88 68 50

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière)

Banque

ABONNEZ-VOUS !

- 4 numéros papier / an
- Versions numériques
- nvo.fr en illimité
- Newsletter

À PARTIR DE 5€ PAR MOIS
1 AN D'ABONNEMENT



Abonnez-vous en ligne
sur **nvoboutique.fr**

Soutenez
une presse syndicale
indépendante
et engagée.

Nous collectons ces données afin de gérer votre commande. Nous utilisons également votre adresse électronique pour vous adresser des publicités concernant des produits analogues à ceux que vous commandez. Si vous ne souhaitez pas recevoir de telles sollicitations, cochez la case ci-dessous : ☐ Je m'oppose à ce que la Nouvelle SA La Vie Ouvrière me propose par courriel des produits analogues à ceux que j'ai déjà commandés.



Intelligence artificielle : ne pas laisser l'algorithme décider du travail

Qu'est-ce que l'IA fait au travail, aux métiers, aux collectifs, à la santé des agents et au service public ?

L'intelligence artificielle n'est pas un sujet en devenir, elle est déjà là. Elle est utilisée dans des expérimentations identifiées, des outils métiers, les logiciels du quotidien.

Dans certaines administrations, elle est présente depuis des années. Ce qui change aujourd'hui, ce n'est donc pas son apparition soudaine, mais l'accélération et la généralisation de son déploiement, souvent sans véritable dialogue social, avec des chartes qui responsabilisent davantage les utilisateurs que les décideurs. La négociation annoncée par David Amiel s'inscrit dans cette course mondiale à l'IA dans les États.

À QUEL OUTIL A-T-ON À FAIRE ?

L'IA n'est pas une question seulement technique. C'est un sujet de travail, de santé, d'emploi, de démocratie sociale et de service public.

On parle souvent d'IA générative qui produit du texte, des images, du code,

des synthèses. Ces outils fonctionnent à partir de modèles entraînés sur d'immenses quantités de données, « *ils ne comprennent pas !* » au sens humain, ils produisent des réponses probables. Ils peuvent donc se tromper, inventer ou reproduire des biais.

Avec l'IA agentique, on franchit une étape supplémentaire : il ne s'agit plus seulement d'un outil qui répond, mais d'un système qui peut planifier des actions, enchaîner des tâches, prendre des décisions intermédiaires et interagir avec d'autres outils pour atteindre un objectif. Que devient alors l'organisation du travail, la responsabilité, l'autonomie des agents et la place de la décision humaine ?

Ces catégories ne sont pas séparées. On passe progressivement de l'outil qui rédige à l'outil qui agit.

ADAPTATION

Il s'agit des mêmes modèles d'IA qui évoluent au fil des mises à jour. Ce qui implique d'interroger en permanence l'organisation du travail pour s'adapter à ces évolutions matérielles. Or, est-ce à l'humain de s'adapter en permanence aux outils ?

Non, selon le Code du travail et les neuf principes de prévention dont « *adapter le travail à l'homme* », et non l'humain à la machine. Or le discours

actuel pousse surtout les agentes à s'adapter en permanence. Avec l'IA, le risque est même de basculer vers du management algorithmique avec des systèmes qui mesurent l'activité, priorisent les tâches, orientent les décisions et accélèrent les flux.

Si l'on ne débat pas de la finalité, de l'organisation du travail et des droits collectifs, l'adaptation devient simplement l'acceptation d'une transformation déjà décidée ailleurs.

UNE LETTRE MINISTÉRIELLE QUI POSE DES THÈMES, MAIS PAS ENCORE DES GARANTIES

La lettre de proposition d'accord pour élaborer un cadre commun sur le

L'IA n'est pas une question seulement technique. C'est un sujet de travail, de santé, d'emploi, de démocratie sociale et de service public.

déploiement et l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les administrations publiques fixe cinq axes de cadrage.

La lettre du ministre arrive fin avril pour une négociation censée aboutir au plus tard en septembre. Pour un sujet qui touche aux métiers, aux données, aux conditions de travail, à la santé et à l'avenir du service public, ce calendrier est extrêmement contraint, d'autant qu'aucun groupe de travail n'a encore été convoqué plus d'un mois après l'annonce. Ce sujet ne peut pas être traité à la va-vite, en deux ou trois réunions.

Le gouvernement propose une négociation sur le fond, sans accord de méthode préalable, tout en affirmant vouloir aller vite mais sans mettre pour l'instant les moyens nécessaires pour organiser réellement les réunions de travail. Sans cadrage de méthode clair, documents préparatoires, délais, thématiques, rôle des instances et suivi, le risque est de discuter du fond dans un cadre construit par d'autres, avec une négociation réduite à la mise en forme de principes déjà décidés.

La lettre propose d'abord de garantir une utilisation "exemplaire" de l'IA dans le secteur public. Pour la CGT, cela doit être défini clairement: respect du RGPD, non-discrimination, neutralité, confidentialité, sobriété environnementale, maîtrise publique des outils et des données, traçabilité, contrôle par les représentantes du personnel, recours effectif pour les agent-es comme pour les usagers.

Elle prévoit aussi d'identifier les usages qui se développent dans les administrations et d'en mesurer les effets. Cela impose une cartographie nationale des usages de l'IA, déclinée localement et accessible aux représentantes du personnel: outils, prestataires, finalités, données utilisées, métiers concernés, coûts, effets attendus, risques identifiés.

Elle entend ensuite anticiper les conséquences sur les métiers, les compétences, les parcours professionnels, l'organisation du travail et les collectifs. Là, il faut être ferme: pas de suppression de postes. Anticiper, ce n'est pas accompagner après coup. C'est évaluer avant, se demander pourquoi on déploie un nouvel outil, produire des études d'impact et les discuter dans les instances avant tout déploiement.

La formation des agent-es est également posée comme un axe. Elle est indispensable, mais elle ne doit pas devenir un outil d'acceptabilité sociale. Elle doit avoir lieu sur le temps de travail. Elle doit être critique, pour comprendre les limites, les biais, les risques, les

droits, les effets sur le métier et la capacité à refuser un usage inadapté et à ne jamais déléguer son jugement professionnel à une machine.

Enfin, la lettre évoque un dialogue social régulier. C'est insuffisant si l'on parle seulement de suivi. Le dialogue social ne doit pas arriver après la décision: il doit intervenir dès la conception, dès le choix du projet et dès la décision d'expérimenter. Il faut aussi obtenir des droits nouveaux, notamment étendre le droit d'alerte des F3SCT au risque technologique et au risque éthique.

UN SUJET DE TRAVAIL, DE SANTÉ ET DE DÉMOCRATIE SOCIALE

Depuis les premiers groupes de travail interversants avec la DGAFP, la CGT Fonction publique porte une ligne constante: l'IA engage une transformation anthropologique du travail en redéfinissant la place de l'humain dans les processus de décision, de production, de contrôle et de reconnaissance professionnelle.

Elle peut être mise au service de la réduction de certaines tâches pénibles et de l'émancipation des agent-es. Mais elle peut aussi devenir un levier d'intensification, de normalisation et de contrôle y compris du travail intellectuel.

Et pourtant malgré l'importance de la transformation du travail, le dialogue social est souvent absent ou arrive trop tard. Des outils sont déjà utilisés ou expérimentés, parfois sans information claire des agent-es, sans consultation des représentants du personnel, sans étude d'impact sérieuse sur le travail réel. Les agent-es découvrent les usages une fois qu'ils sont déjà installés. Ce n'est pas du dialogue social. C'est une mise devant le fait accompli.

L'exemple de MENTOR est parlant. On nous présente une expérimentation avec 23 administrations, plus de 100 concepteurs et environ 700 apprenants sans aucune consultation des personnels. Avec un résultat peu convaincant, le gain de temps n'est pas évident surtout pour les concepteurs expérimentés. L'IA produit des contenus qu'il faut relire, corriger, retravailler. Le risque n'est donc pas seulement le remplacement du métier. C'est sa transformation silencieuse. Le concepteur de formation devient vérificateur de contenus produits par l'IA, standardisés et moins exigeants. L'IA ne supprime pas forcément le travail mais elle peut le déqualifier, l'appauvrir et transformer notre rapport aux savoirs. ♦

Des risques et le service

► L'INTENSIFICATION INVISIBLE DU TRAVAIL

Les agent-es doivent apprendre l'outil, vérifier ce qu'il produit, corriger les erreurs, repérer les biais, assumer la responsabilité finale.

Donc même lorsqu'un gain de temps existe, il peut devenir un facteur d'intensification: plus de dossiers, plus de tâches, plus de sollicitations, plus d'objectifs à traiter dans le même temps.

Le problème n'est donc pas seulement la charge de travail visible, mais la saturation cognitive. À force de vouloir faire traiter plus de flux par les agent-es, on dépasse ce qu'un cerveau humain peut réellement absorber sans fatigue, stress, erreurs ou perte de sens.

Dans ce cas, l'IA ne libère pas du temps, elle augmente la cadence.

► LA STANDARDISATION DU TRAVAIL ET LA PERTE DE SENS

L'IA favorise ce qui est mesurable et homogène. Elle tend à produire des réponses moyennes, des formats moyens, des procédures moyennes. Or le service public repose sur ce qui ne se réduit pas toujours à une moyenne: le jugement professionnel, l'expérience des agent-es, l'adaptation aux besoins des usagers, l'égalité réelle. Si l'IA pousse vers des réponses standardisées, des modèles préfor-



© AdobeStock

concrets pour les agent·es public

matés, des décisions déjà orientées par l'outil, elle attaque le cœur du métier: comprendre, arbitrer, adapter, expliquer.

C'est là que se joue la perte de sens: l'agent n'est plus reconnu pour son expertise, mais réduit à valider ou corriger des productions générées ailleurs. Il perd du pouvoir d'agir, et le métier devient une chaîne de contrôle. Dans la Fonction publique, cela fragilise directement la mission: servir l'intérêt général, garantir les droits, accompagner les usagers, faire vivre un service public humain.

» LA DILUTION DE LA RESPONSABILITÉ

Quand un algorithme recommande, classe, priorise ou oriente, qui est responsable? L'agent·e qui suit la recommandation? Le supérieur hiérarchique? L'administration? Le prestataire? L'IA peut produire une décision qui dans les faits est quasi systématiquement suivie. Si l'agent·e ne sait pas qu'un algorithme a pesé dans une décision, comment peut-il la contester? Sans transparence, les droits deviennent théoriques. On peut parler de discriminations algorithmiques.

Les usages IA liés aux RH, aux parcours professionnels, au recrutement ou à l'évaluation sont identifiés comme étant à haut risque par la réglementation. Ils posent des questions de

données, des biais, de la traçabilité, de la transparence et de la contestation. L'IA, entraînée sur des données produites par des sociétés humaines, peut intégrer les discriminations existantes comme si elles étaient des régularités normales.

» L'EMPLOI, LES EFFECTIFS ET LA TRANSMISSION.

Les inquiétudes des agent·es sont fondées. Certains financements de transformation publique ont déjà été liés à des suppressions de postes, et les propres documents de l'administration reconnaissent des impacts lourds sur plusieurs métiers, notamment dans la filière RH.

Quand on nous dit que l'IA va « redonner du temps », nous devons poser la question: redonner du temps à qui, pour quoi faire, et avec combien de postes en moins derrière?

On a déjà vécu cela avec le numérique: des outils censés simplifier, qui ont créé de la double saisie; des plateformes censées rapprocher les usagers, qui ont éloigné les guichets; des démarches dématérialisées censées autonomiser les citoyens, qui ont simplement transféré le travail administratif vers eux.

Il y a aussi un enjeu pour les jeunes agent·es et les nouveaux entrants. L'IA automatise souvent les tâches simples ou préparatoires, qui sont justement

celles par lesquelles on apprend un métier: chercher, rédiger, comparer, se tromper, corriger, comprendre. L'IA ne doit donc pas remplacer les processus d'apprentissage.

» LA SOUVERAINETÉ DES DONNÉES

Quels outils? Quels prestataires? Quelles données? Où sont-elles hébergées? Sont-elles réutilisées? Les données RH, les données de carrière, les traces d'activité, les écrits professionnels, les informations concernant les usagers ne sont pas une matière première gratuite pour alimenter des acteurs privés avec le risque de revente des données des agent·es.

La souveraineté, c'est la capacité de maîtriser les outils, les données, les infrastructures, les choix techniques mais c'est aussi la réversibilité et les conditions de sortie d'un système.

Pour cela, la Fonction publique ne peut pas devenir dépendante de solutions privées.

» L'ENVIRONNEMENT

L'IA n'est pas immatérielle. Derrière un prompt, il y a des centres de données, de l'électricité, de l'eau, des métaux, des infrastructures, de l'artificialisation. Il faut donc poser la question de la sobriété, de l'utilité réelle, de la maîtrise publique des infrastructures et du coût environnemental. ♦



IA : Ce que revendique la CGT Fonction publique

Face aux risques, la CGT refuse que l'intelligence artificielle devienne un outil d'intensification, de standardisation, de contrôle ou de suppression de postes. L'IA doit rester un outil d'aide, sous maîtrise humaine, publique et collective, au service des missions et non du rendement.

Aucun déploiement d'IA ne doit avoir lieu sans débat préalable sur la finalité. La première question n'est pas « comment ? » ou « avec quel outil ? » mais « pourquoi ? ». Quel problème réel du travail veut-on résoudre ? Est-ce que l'IA est nécessaire ? Existe-t-il une autre solution plus sobre, plus maîtrisable, plus respectueuse du travail réel ?

Il faut un dialogue social en amont, à toutes les étapes du projet : conception, choix de l'outil, expérimentation, déploiement, évaluation, retrait éventuel. Cela implique les CSA et les formations spécialisées, parce qu'on parle à la fois d'organisation du travail, de santé, de conditions de travail, de données, de métiers, d'emploi.

Un autre point indispensable : des études d'impact obligatoires et opposables mesurant les impacts sur l'emploi, les métiers, les fiches de poste, la charge de travail, la charge cognitive, les collectifs, les usagers, les données, les discriminations, l'environnement... Ces impacts doivent être intégrés au DUERP et discutés dans les IRP.

Un droit de refus sans sanction doit être garanti pour tout outil d'IA non évalué, non débattu en instance ou insuffisamment encadré.

Il faut aussi un suivi réel du déploiement des outils. L'accord doit prévoir, a minima dans chaque ministère, un comité de suivi associant les représentant·es du personnel, les acteurs de prévention et les services concernés. Il devra suivre les expérimentations, recueillir les remontées du terrain, identifier les problèmes d'usage, les dérives ou les abus, et pouvoir demander des mesures correctrices, voire la suspension d'un outil lorsque ses effets sur le travail, les droits ou les usagers ne sont pas maîtrisés.

IL FAUT ENFIN DES LIGNES ROUGES CLAIRES :

- pas d'IA pour évaluer individuellement les agent·es ; pas d'IA pour piloter les carrières ;
- pas d'IA pour masquer le sous-effectif ;
- pas de décision automatisée sans responsabilité humaine clairement identifiée ;
- pas d'outil opaque qui oriente les droits des usagers ou les parcours

professionnels des agent·es sans traçabilité et possibilité de contestation ;
→ les gains éventuels doivent revenir aux agent·es et au service public.

GAINS ÉVENTUELS

Si l'IA permet réellement de gagner du temps, trois choix sont possibles : supprimer des postes, augmenter les objectifs et intensifier le travail, ou rendre ce temps aux agent·es.

Pour la CGT, il n'est pas question que l'IA serve à réduire les effectifs ou à faire absorber toujours plus de flux par les mêmes personnels. Les gains doivent servir à réduire la charge de travail, améliorer les conditions de travail, renforcer les collectifs, retrouver du temps pour le cœur des missions, redonner du sens aux métiers et améliorer l'accès au service public.

Le progrès, ce n'est pas plus d'algorithmes dans des services déjà épuisés. Le progrès, c'est plus de droits, plus de temps, plus de moyens, plus de maîtrise collective et un service public renforcé.

L'intelligence artificielle ne doit pas effacer l'intelligence professionnelle des agent·es. Et si l'administration veut vraiment parler d'avenir, alors commençons par écouter celles et ceux qui font vivre le service public tous les jours.

On ne peut pas discuter d'intelligence artificielle en laissant l'intelligence du travail à la porte.



© AdobeStock

Le choix du gouvernement : La smicardisation de la Fonction publique

Le printemps 2026 aura
marqué un point de bascule
dans la situation salariale des
agent-es public-ques.

Au 13 mai, l'Institut national de la statistique et des études économiques a publié les résultats définitifs de son indice des prix à la consommation pour le mois d'avril. La hausse atteint 2,2 % en glissement annuel alors qu'elle s'établissait encore à 0,3 % en janvier. En l'espace d'un trimestre, l'économie française est ainsi entrée dans une zone d'inflation soutenue.

L'origine de ce retournement réside dans les frappes militaires conjointes des États-Unis et d'Israël contre l'Iran qui ont déclenché une crise majeure dans le détroit d'Ormuz, par lequel transitent en temps normal près de 20 % du pétrole consommé dans le monde. Les conséquences se sont propagées avec une rapidité que peu d'analystes avaient anticipée.

La même publication de l'INSEE a livré une seconde information. L'indice des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile, qui sert au déclenchement de la

revalorisation automatique du SMIC, a progressé de 2,5 % par rapport au mois de novembre 2025. Le seuil légal des 2 % étant franchi, la revalorisation du SMIC s'imposait sans débat parlementaire ni décision du gouvernement.

Le ministre du Travail a annoncé le même jour les nouveaux montants applicables au 1er juin 2026. Le SMIC mensuel passe de 1823,03 à 1867,02 euros (soit une revalorisation effective de 2,41 %), aucun coup de pouce supplémentaire n'a été retenu.

Du côté de la Fonction publique, en revanche rien. La valeur du point d'indice reste figée à 4,92278 euros depuis le 1er juillet 2023. Le gouvernement,

par la voix du ministre David Amiel, a confirmé qu'aucune revalorisation n'interviendrait en 2026, pour la troisième année consécutive. Le groupe de travail réuni le 13 avril 2026 a vu l'ensemble des organisations syndicales quitter la séance, faute de perspectives d'une véritable négociation salariale.

LA GRILLE INDICIAIRE DÉVOYÉE PAR L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE

Depuis le 1er janvier 2026, le minimum de traitement dans la Fonction publique (indice majoré 366, soit 1801,73 euros bruts mensuels) se situe déjà en deçà du salaire minimum. Selon le ministère de l'Économie, environ 356000 agents publics des trois versants perçoivent une indemnité différentielle qui ramène leur rémunération effective au niveau du SMIC. Avec la revalorisation du 1er juin, ce périmètre s'élargit considérablement et touche désormais l'ensemble des premiers échelons de la catégorie B.

L'indemnité différentielle, présentée comme une mesure technique de conformité légale, constitue en réalité un dévoiement structurel du statut. Elle aligne le traitement effectif sur le minimum interprofessionnel sans modifier la grille, sans modifier l'indice détenu par l'agent, sans modifier

Du côté de la
Fonction publique,
en revanche... rien !
La valeur du point
d'indice reste figée
à 4,92278 euros
depuis le 1er juillet
2023.

la base de calcul de sa pension. Elle ne donne lieu à aucune cotisation retraite et ne dit rien de la qualification, de l'ancienneté ou du grade. La grille indiciaire, instrument historique de rémunération de la qualification et de l'ancienneté, devient ainsi un simple alignement administratif privé de portée effective sur la fiche de paie.

L'ÉCRASEMENT COMPLET DE LA CATÉGORIE C

C'est dans la catégorie C que ce phénomène atteint son ampleur la plus visible. Dans le scénario central de revalorisation 2026, dix des onze échelons de la grille C1 (adjoint administratif, adjoint technique, agent territorial spécialisé des écoles maternelles, agent social, adjoint d'animation) se retrouvent en dessous du salaire minimum. Concrètement, un agent en C1 perçoit la même rémunération, le SMIC, pendant quatorze années sur les dix-neuf que compte la grille complète. Aucune progression liée à l'avancement d'échelon ne se traduit alors sur sa fiche de paie : la progression statutaire devient invisible. (Tableau ci-dessous)

L'écrasement ne s'arrête pas aux premiers échelons. Il s'étend jusqu'au grade sommital, le C3. La promotion à ce grade s'opère par reclassement statutaire qui place les promus à des échelons avancés, généralement le quatrième ou le cinquième, à un indice majoré de 420 ou 435 selon l'ancienneté acquise. Or, même à ces positions, l'écart au SMIC demeure dérisoire. L'entrée typique en C3 ne dépasse le minimum interprofessionnel que de 10,7 %, et l'échelon sommital, qu'un agent atteint au terme d'une carrière de vingt à trente années, ne le dépasse que de 26 %. Telle est, dans la composante indiciaire de la rémunération, la valeur effective d'une carrière complète au service de l'État.

Cet écrasement vertical produit un

effet structurant sur les pensions. Le code des pensions civiles et militaires fixe le taux maximum de la pension à 75 % du traitement indiciaire détenu pendant les six derniers mois d'activité, hors primes. À ce taux, le seuil du SMIC mensuel brut n'est franchi qu'à partir d'un indice majoré de 506, c'est-à-dire le dernier échelon du premier grade de la catégorie B. Il s'ensuit que toutes les pensions de catégorie C, sans exception, demeurent mécaniquement inférieures au salaire minimum. Un agent ayant atteint le sommet de la grille C3 après une carrière complète perçoit ainsi une pension à taux plein de 1764,82 euros, soit 102 euros en dessous du SMIC. Plusieurs millions d'anciens agents publics se trouvent désormais dans cette situation, et chaque revalorisation du SMIC non compensée par le point d'indice viendra l'aggraver.

LA BASCULE HISTORIQUE DE LA CATÉGORIE B

Pour la première fois dans l'histoire du statut, des échelons de la catégorie B passent sous le salaire minimum. La portée symbolique de cette bascule est considérable. La catégorie B classe normale, qui constitue la porte d'entrée des secrétaires administratifs, des rédacteurs territoriaux, des techniciens, des contrôleurs des finances publiques, des animateurs et des assistants socio-éducatifs, n'apportera plus, à compter du 1er juillet, aucune différence de rémunération par rapport au SMIC durant les premières années de carrière.

L'architecture de la catégorie B distingue plusieurs grades. Le premier, dont l'entrée se situe à l'indice majoré 373 (soit 1836,20 euros bruts), recrute au niveau du baccalauréat et concerne principalement la filière administrative. Le second, dont l'entrée se situe à l'indice 376 (soit 1850,97 euros), recrute au niveau bac+2 et concerne la filière technique. Au 1er janvier 2026, la marge au-dessus du SMIC n'était déjà que de 13 euros pour le premier grade et de 28 euros pour le second. Au 1er juin, les deux indices d'entrée

seront sous le SMIC, de 30,82 euros pour le premier grade et de 16,05 euros pour le second. Cinq échelons consécutifs du premier grade et deux du second se retrouvent en dessous du minimum interprofessionnel.

À titre de repère, l'écart entre le premier échelon du premier grade B et le SMIC s'établissait à environ 276 euros, soit 21 %, en 2010. Quinze ans plus tard, il est négatif. À compter du 1er juillet 2026, un secrétaire administratif, un rédacteur territorial, un technicien ou un contrôleur des finances publiques en début de carrière percevra exactement la même rémunération qu'un salarié payé au SMIC dans le secteur privé, après pourtant avoir passé un concours sélectif et justifié d'un niveau bac à bac+2. La qualification ne se traduit plus en différentiel salarial à l'embauche, et le concours externe de catégorie B perd ainsi sa portée salariale. Cette évolution alimente directement la désaffection croissante observée depuis plusieurs années sur les concours externes B, et fragilise la pyramide statutaire dont dépend l'alimentation en cadres intermédiaires.

LA CATÉGORIE A, GRANDE PERDANTE

La catégorie A est, en valeur absolue, la plus exposée à la perte de pouvoir d'achat indiciaire. Pour un attaché d'administration, un ingénieur ou un professeur certifié en milieu de grille (indice majoré 695, traitement brut 3421 euros), la perte cumulée sur la période 2010-2025 représente l'équivalent de 751 euros bruts mensuels en pouvoir d'achat constant, soit près de neuf mille euros bruts annuels. Pour un agent atteignant l'indice sommital du deuxième grade (indice majoré 826), cette perte atteint 893 euros mensuels. Pour un agent placé au sixième échelon du troisième grade (indice majoré 835, le plus élevé avant passage en hors-échelle), elle s'élève à 902 euros.

Contrairement à la catégorie C, qui bénéficie depuis 2026 du rattrapage par l'indemnité différentielle, la catégorie A ne dispose d'aucun mécanisme

correctif. Aucune indexation automatique sur l'inflation ne protège ses traitements. La garantie individuelle du pouvoir d'achat, qui couvrirait précisément les agents au-dessus du SMIC dont le traitement progressait moins vite que les prix, a été supprimée en 2024. Les revalorisations catégorielles uniformes, telle l'attribution de cinq points d'indice majoré

TABEAU CATÉGORIE C1

Échelon C1	IM	Traitement	1er janv. 2026	1er juil. 2026
1	366	1801,73 €	Sous SMIC	Sous SMIC
5	370	1821,43 €	Sous SMIC	Sous SMIC
6	371	1826,35 €	Au-dessus	Sous SMIC
8	373	1836,20 €	Au-dessus	Sous SMIC
10	377	1855,89 €	Au-dessus	Sous SMIC
11	387	1905,12 €	Au-dessus	Au-dessus

au 1er janvier 2024, représentent proportionnellement bien moins en haut de grille qu'en bas. Quant aux primes au mérite, individualisées par essence, elles ne compensent pas la perte indiciaire et fragilisent les pensions, n'étant pas intégrées au traitement servant au calcul de la pension principale.

Plus déstabilisant encore, plusieurs corps de catégorie A se trouvent eux-mêmes sous le SMIC au 1er juillet 2026, en pied de grille ou en formation. Les élèves des Instituts régionaux d'administration, futurs attachés d'administration de l'État recrutés par concours sélectif au niveau bac+3 minimum, sont rémunérés à l'indice majoré 321 pendant leurs huit premiers mois de formation, soit 286,81 euros en dessous du SMIC. Les inspecteurs des finances publiques stagiaires (indice majoré 366), les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation élèves (indice majoré 371) ainsi que les assistants ingénieurs ITRF titulaires en premier échelon (indice majoré 376) basculent également en dessous du minimum interprofessionnel.

Au-delà de ces situations, une vague entière de corps administratifs et socio-éducatifs se concentre à l'indice majoré 395, à seulement 77 euros au-dessus du SMIC : attachés d'administration, attachés territoriaux, ingénieurs territoriaux, éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, assistants de service social, bibliothécaires, professeurs des écoles stagiaires, professeurs certifiés stagiaires, inspecteurs des finances publiques titulaires en premier échelon. Toute revalorisation supplémentaire du salaire minimum supérieure à 4,1 % ferait basculer mécaniquement l'ensemble de ces corps en dessous du seuil. La frontière entre la catégorie A dite « sous SMIC » et la catégorie A dite « au-dessus » se joue désormais à quelques dizaines d'euros.

TROIS ENSEIGNEMENTS

Le choc 2026 appelle trois enseignements politiques d'importance majeure.

En premier lieu, le mécanisme de l'indemnité différentielle, loin d'être une simple mesure de conformité légale, opère un dévoiement structurel du statut. Il substitue à la grille indiciaire, instrument historique de rémunération de la qualification, un simple alignement sur le minimum interprofessionnel. La cohérence statutaire entre corps et grades s'efface mécaniquement à mesure que l'inflation creuse l'écart entre le SMIC et le point d'indice. Il n'est plus possible de séparer la question du SMIC dans la Fonction publique de celle des grilles : les deux questions se confondent dé-

sormais en une seule, celle de l'effondrement de la Fonction hiérarchisante de la grille.

En deuxième lieu, le refus du gouvernement d'ouvrir une véritable négociation salariale traduit un choix politique pleinement assumé. Les économies budgétaires sur la masse salariale, estimées à trois milliards d'euros par an pour chaque point de point d'indice non revalorisé, sont préférées à toute mesure de pouvoir d'achat. La Fonction publique est ainsi appelée à porter l'essentiel de l'effort budgétaire 2026. Ce choix se traduit par une perte de pouvoir d'achat indiciaire cumulée qui atteint, à fin 2025, 18 % sur la période 2010-2025, et qui pourrait atteindre 19,5 % fin 2026, voire 21 % en cas d'enlèvement géopolitique durable.

En troisième lieu, l'asymétrie entre la protection automatique du SMIC et l'absence de protection des traitements indiciaires constitue désormais une fragilité structurelle du système de rémunération de la Fonction publique. Tant qu'aucune indexation du point d'indice ne sera instituée, chaque épisode inflationniste reproduira mécaniquement le même effet d'écrasement, et le décrochage du pouvoir d'achat se poursuivra inexorablement.

Face à ce constat, la revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice s'impose comme la mesure d'urgence, à laquelle doit s'ajouter l'instauration d'une indexation automatique sur l'évolution de l'indice des prix publié par l'INSEE. Un rattrapage pluriannuel des pertes accumulées depuis 2000 doit être engagé, accompagné d'une refonte différenciée des grilles indiciaires de chaque catégorie.

Pour la catégorie C, il s'agit de sortir durablement de la zone du SMIC et de reconstruire une progression effective entre échelons et entre grades. Pour la catégorie B, il convient de restaurer un écart conséquent entre l'indice d'entrée et le SMIC, et de redonner à la promotion interne comme au concours externe une portée salariale réelle. Pour la catégorie A, une revalorisation indiciaire ciblée sur les indices intermédiaires et sommitaux s'impose, accompagnée d'une intégration accélérée des primes au mérite dans le traitement indiciaire afin de préserver les pensions.

À ces mesures structurelles s'ajoutent plusieurs exigences immédiates : le rétablissement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat supprimée en 2024, la suppression du jour de carence, le retour à cent pour cent de la rémunération en congé de maladie ordinaire, et l'ouverture d'une négociation interministérielle sur les frais professionnels dont les barèmes ne suivent pas l'évolution réelle des coûts de l'énergie et des transports.

Le choc salarial de 2026 ne constitue ni un accident ni un épisode passager. Il révèle un mécanisme structurel installé de longue date et particulièrement aggravé par la crise en cours, à peine interrompu par les revalorisations symboliques et insuffisantes de 2022 et de 2023. La Fonction publique entre dans une troisième séquence de gel à un moment où l'inflation redémarre, où les pertes cumulées atteignent leur point le plus dégradé depuis la création du statut, et où, pour la première fois, le SMIC rattrape une partie de la catégorie B ainsi que plusieurs corps de catégorie A.

Aucun mécanisme correctif ne suffira à compenser ce décrochage. Ni l'indemnité différentielle, qui dévoie le statut sans réparer la perte de pouvoir d'achat ; ni les revalorisations catégorielles ciblées, qui creusent les écarts entre corps ; ni les primes au mérite, qui individualisent et fragilisent les pensions. Seules la revalorisation et l'indexation du point d'indice peuvent restaurer la Fonction statutaire de la grille indiciaire et préserver durablement le pouvoir d'achat des agents publics. C'est cette exigence que la CGT continuera de porter, par le rapport de force et par la mobilisation. ♦



L'UFSE-CGT a publié une note d'analyse détaillée de la situation salariale dans la Fonction publique. Elle est disponible sur notre site internet cgtetat.fr (Vie des personnels > Rémunérations > Salaires)



© AdobeStock -

Contrôle des prix des carburants

Une question pas uniquement économique mais qui relève de choix politiques et de justice sociale.

Échange avec Jean-Philippe Simon, inspecteur de la Concurrence, consommation et répression des fraudes (CCRF), secrétaire général de la CGT CCRF et du Service commun des laboratoires (SCL)

La CGT demande le blocage des prix des produits énergétiques. Que répondez-vous aux libéraux qui s'opposent à une telle mesure ?

■ Face à la hausse des prix des carburants et à l'inflation inévitable qui va en découler sur d'autres produits et services, le gouvernement ne propose que des solutions basées sur des aides aux entreprises ou sur des baisses de taxes.

Même à travers de soi-disant aides ciblées, il continue à protéger les grands acteurs du secteur pétrolier, et leurs profits indécents, se contentant du bon vouloir des dirigeants dans une attitude de mendicité. Une partie importante de ce que nous payons sert à alimenter la spéculation avec des milliards d'euros versés aux actionnaires. TotalEnergies a distribué 14,5 milliards de dividendes en 2025 à ses actionnaires, soit 96 % de ses profits (AlterEco mars 2026).

Par contre, le gouvernement, appuyé par les économistes libéraux écarte d'un revers de main la possibilité que la loi permet d'adopter et qui consiste en une réglementation des prix.

Le contrôle des prix est un acte de maîtrise, par l'État, des tarifs pratiqués entre les acteurs commerciaux, producteurs, importateurs, distributeurs jusqu'aux consommateurs.

La réglementation des prix peut être appliquée sous plusieurs formes.

- L'encadrement des marges et des prix qui pourra prendre en compte de potentielles adaptations (géographie, produits améliorés) et qui peut comprendre une évolution.

- Le blocage des marges et des prix qui fixe strictement celui des produits. Ces actes peuvent aussi bien se rapporter à un produit (gel hydroalcoolique) à une gamme de produits (carburants), qu'à un service (taxis).

Pour ce dernier exemple, l'encadrement des prix est toujours en vigueur. En effet, chaque préfecture fixe annuellement (sur la base d'une hausse nationale) le prix applicable par les taxis dans leurs départements respectifs, en concertation avec les organisations professionnelles. Tous les taxis de la Creuse auront ainsi un tarif identique mais qui sera différent de celui de la Gironde selon les décisions locales.

En France, les derniers cas, où l'usage du contrôle des prix par blocage a été appliqué, furent pour les produits de première nécessité après le passage du cyclone CHIDO à Mayotte. Précédemment, lors de la période « Covid », les gels hydroalcooliques et les masques de protection ont également eu un prix réglementé. Les prix des carburants ont déjà été encadrés lors de la première « Guerre du

Golfe » en 1990.

Agir sur les prix est donc possible et nécessaire. Or, dans la veine capitaliste et ultralibérale, en méconnaissance de ce qu'est réellement le contrôle des prix, fleurissent de la part de politiciens ou de pseudos journalistes économiques un grand nombre d'allégations fallacieuses dénuées de fondement.

Les idées reçues prolifèrent.

« Le contrôle des prix crée le marché noir » :

→ Non, le contrôle des prix ne crée pas le marché noir. Ce sont les délinquants et les « profiteurs » qui limitent l'approvisionnement et utilisent des circuits parallèles pour revendre à un coût prohibitif. Il faut ajouter à cela la spéculation sur des systèmes entièrement cloisonnés par les marchés financiers.

« Le contrôle des prix crée de l'inflation » :

→ Non le contrôle des prix ne produit pas l'inflation. Au cas présent, pour les carburants c'est principalement la spéculation financière et le report de son coût sur les autres produits. L'idée du contrôle des prix existe depuis l'Antiquité (Empereur romain Dioclétien). Son but était déjà de lutter contre l'inflation.

« Le contrôle des prix appauvrit les entreprises » :

→ Non, ce n'est pas le contrôle des prix qui appauvrirait les entreprises dépendantes du carburant. Avec un prix réglementé, elles peuvent, au contraire, à minima en acheter et surtout s'assurer plus sereinement d'une chaîne d'approvisionnement, avec des coûts prévisibles.

« Le contrôle des prix nuit à la consommation » :

→ Non, le contrôle des prix ne nuit pas à la consommation. Pour un consommateur assuré d'accéder à de l'essence à un prix accessible, il permet un transfert de l'acte d'achat non monopolisé par le carburant et d'acquiescer d'autres produits essentiels.

« Le contrôle des prix ruine le budget de l'État » :

→ Non, le contrôle des prix ne ruine pas le budget de l'État. Après sa mise en place, la consommation peut se poursuivre et la TVA rentrer. Par contre les aides (même ciblées) aux entreprises et aux particuliers risquent d'avoir une incidence beaucoup plus importante sur le budget. À fonds perdu, les aides (ayons une petite pensée pour le CICE) ne s'attaquent pas aux racines du problème puisqu'elles reviennent à la fin dans les poches des pétroliers.

« Le contrôle des prix empêche la concurrence, l'innovation et le développement » :

→ Non, le contrôle des prix n'empêche pas la Recherche et Développement qui demeurent des décisions indépendantes d'investissement des dirigeants d'entreprise. Par contre, la maîtrise des marges doit pouvoir conduire à une concurrence basée, cette fois sur l'innovation et non sur la réduction de la masse salariale au détriment des travailleurs et de la qualité des produits.

« Le contrôle des prix est moins efficace que la réduction des taxes » :

→ Non, aucune étude économique ne corrobore ce mantra ultralibéral. Si le taux de taxes peut-être discuté, en particulier sur des produits de première nécessité, le problème est bien la marge des pétroliers. En effet, les taxes sont réintroduites dans le budget de l'État. Et les dividendes des actionnaires, où vont-ils ?

« Si on bloque les prix, il faut bloquer les salaires » :

→ Non, rien ne justifie la corrélation entre les deux. Les salaires n'interviennent que très peu dans le calcul de l'inflation. En 1986, lors de la libération des prix, la hausse des salaires

a été accusée de créer l'inflation, or, de nombreux secteurs, en particulier celui du logement, étaient déjà « libres » et ont bien plus pesé sur l'inflation de l'époque. Notre syndicat dénonçait déjà cet argument. Donc, au contraire, la hausse des salaires peut permettre une consommation diversifiée qui entraînera la croissance.

« L'Europe nous empêche de bloquer les prix. »

→ Non, le texte permettant l'acte législatif de contrôle des prix (article L.410-2 du Code de Commerce) n'est absolument pas contraire aux textes européens. Par exemple, l'Autriche l'a pratiqué en 2023-2024 sur l'électricité. Le texte français pourrait même être amélioré en supprimant l'aspect « temporaire » qui a motivé l'arrêt de son application à Mayotte pour un Bouclier-Qualité-Prix peu pertinent.

Les consommateurs doivent pouvoir bénéficier de produits et de services de qualité à un prix maximum. Toutes ces missions sont dans l'ADN de la CCRF.

■ **Le cas échéant, est-ce que la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes et ses agent-es disposent des moyens nécessaires pour effectuer les contrôles induits par la mise en œuvre d'un blocage des prix [législations européenne et nationale, effectifs, habilitation des agent-es, etc.] ?**

■ La DGCCRF est composée (janvier 2025) de près de 3000 agents et globalement 2000 enquêteurs. Les tâches sont bien évidemment nombreuses avec les relations interprofessionnelles (factures, délais de paiement...) la sécurité des produits (jouets...) les pratiques commerciales trompeuses (publicités, influenceurs...) et de manière générale toutes les fraudes à l'encontre des consommateurs (contrats, vente à distance, ...). Tous les secteurs professionnels sont susceptibles d'être contrôlés ou inspectés.

Or que cela soit dans son organisation ou, dans ses effectifs, la CCRF n'est plus en capacité d'accomplir l'ensemble de ses missions.

Réglementairement, alors que nous disposons de très larges habilitations et pouvoirs d'enquêtes, nous sommes enjoint d'accompagner les entreprises plutôt que de les contrôler.

Les moyens techniques, pour contrôler par exemple les sites internet de vente ou les influenceurs, sont indigents.

Mais la critique essentielle concerne les effectifs. Plus de 25 départements comptent moins de 7 agents. Certains

d'entre eux ont vu des périodes avec 1 seul agent disponible pour exercer... toutes les missions.

On ne peut pas sérieusement imaginer qu'un seul agent, dans le Lot par exemple, puisse contrôler l'application de la mise en place d'un contrôle des prix, ne serait-ce que sur le carburant, en oubliant toutes les autres missions à sa charge.

Le SNA-CCRF&SCL CGT demande la présence d'un minimum de 14 agents dans tous les départements français. Rien que l'embauche de 160 (une brouille dans le budget de l'État) permettrait d'arriver à 10 agents en local.

On comprendra enfin que des moyens humains, matériels et techniques soient alloués de manière conséquente à ses laboratoires « SCL » (Service Commun des Laboratoires partagés avec la DGDDI), qui participent par leurs analyses et leurs compétences aux missions de contrôle et d'enquête.

L'urgence est donc bien de donner des moyens et la volonté politique. Si nous en revenons au contrôle des prix et la capacité de les analyser, on peut évoquer une enquête sur « l'Étude de la Formation du prix de certains produits agricoles », qui s'est déroulée de septembre 2022 à mai 2023, dans le but d'un suivi de la loi Egalim. (Enquête disponible sur le site internet GECI de la CCRF).

Le bilan du processus d'enquête est catastrophique. Avec de faibles moyens d'investigation, de nombreux calculs de marge n'ont pu être effectués, rendant « difficile l'appréhension de la marge nette pratiquée » par les distributeurs. Rien que pour les œufs, « il n'a pas été possible de déterminer la marge des producteurs du fait de la diversité des paramètres à prendre en compte. » Et c'est à tout venant pour les produits laitiers ou les fraises.

Des études sur la composition des prix doivent être menées sérieusement et pas seulement sur le carburant. Les prix doivent pouvoir être établis avec clarté et transparence, ce qui n'est pas le cas actuellement. C'est l'occasion de remettre dans son contexte, la place de l'apport du salarié dans la composition finale du prix du produit ou du service vendu.

■ **Les missions publiques de contrôle sont de plus en plus attaquées. Elles participent pourtant de la mise en œuvre d'un ordre économique et social. Le SNA-CCRF&SCL porte une proposition de Police économique. De quoi il s'agit ?**

Conseil commun Fonction publique

ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU 7 MAI 2026

■ De par nos missions, nous avons constaté depuis plusieurs années une réelle criminalisation de l'économie (affaires Volkswagen, Lactalis Nestlé Waters par exemple) ou et une forte internationalisation de la fraude jusqu'à des dérives mafieuses (Rénovation énergétique des bâtiments, arnaques visant les détenteurs de Comptes Personnel de Formation, etc.)

Nous devons reprendre pied, avec des moyens conséquents dans de nombreux secteurs en particulier dans les marchés publics, mission en déshérence par les volontés gouvernementales successives réduisant nos moyens d'action réglementaires.

Nous devons pouvoir protéger les consommateurs et les entreprises des arnaques qui risquent encore plus de se développer avec l'Intelligence Artificielle couplée au hacking.

L'État doit donc intervenir dans ce sens et se doter des moyens nécessaires pour y parvenir.

Pour le respect de l'Ordre Public Économique, la protection des intérêts des citoyens, Le SNA-CCRF&SCL-CGT a pour revendication celle d'être une véritable administration de Police et de Contrôle Économique, au sens juridique, au sein du Ministère des Finances, à même de lutter contre les fraudes inhérentes au capitalisme et à la délinquance.

Pour ce faire, nous revendiquons que la DGCCRF et le SCL soient dotés :

- Des moyens humains propres à donner corps de façon sérieuse à un tel projet, dans tous les départements garantissant la pleine application de l'ensemble des missions ainsi que dans ses services à compétence nationale ;
- Des moyens juridiques et techniques permettant d'accomplir ses missions ;
- Réinvestir particulièrement dans le SCL, afin qu'il (re)devienne un véritable pôle de recherche et de développement.

C'est une question de choix politique et de justice sociale. ♦



Jean-Philippe SIMON

L'assemblée plénière du CCFP s'est tenue le 7 mai 2026 sous la présidence du DGAFF, avec un point unique à l'ordre du jour : **l'article 5 du projet de loi relatif à la protection des enfants**, portant sur le contrôle des antécédents judiciaires des personnels au contact de publics vulnérables.

DÉCLARATION LIMINAIRE CGT

La CGT a ouvert la séance par une déclaration de défiance, rappelant que ce CCFP se tenait un mois après le départ unanime des huit organisations syndicales du groupe de travail sur les rémunérations (13 avril). Pour la CGT, ce départ sanctionne l'absence de toute négociation salariale réelle, masquée derrière un « cycle de discussions » sans mandat.

Trois constats ont été mis en avant :

- Vacance ministérielle. Il n'y a plus de ministre de la Fonction publique depuis le 22 février 2026. Les 5,8 millions d'agents ne font face qu'à un ministre de l'Action et des Comptes publics dont la priorité est la trajectoire budgétaire.

- Décrochage du pouvoir d'achat. L'inflation est passée de 0,3 % en janvier à 2,2 % en avril (estimation INSEE du 30 avril), multipliée par sept en quatre mois. Le gel du point n'est plus tenable.

- Effondrement du bas de la grille. Au 1er janvier 2026, 356 000 agents ont dû bénéficier d'une indemnité différentielle pour rester au-dessus du SMIC. Si l'inflation dépasse 2,1 %, la revalorisation automatique du SMIC au 1er juillet fera basculer des dizaines de milliers d'agents supplémentaires sous ce seuil.

La CGT dénonce un dévoiement structurel : l'indemnité différentielle, conçue comme exception, deviendrait un mécanisme de droit commun, déconstruisant silencieusement l'architecture statutaire.

La CGT a posé quatre questions précises au gouvernement :

1. Réponse au courrier intersyndical du 16 janvier 2026 (revalorisation du point, refonte des grilles, retour à 100 % en CMO, suppression du jour de carence) ?

2. Inscription d'une mesure d'urgence sur le point d'indice dans un PLFR 2026 ?

3. Dispositions concrètes pour éviter qu'au 1er juillet de nouveaux agents basculent sous le SMIC — la seule réponse inacceptable étant l'extension de l'indemnité différentielle ?

4. Calendrier pour la remise en discussion d'un protocole salarial ?

La déclaration s'est conclue sur un avertissement : si le prochain groupe de travail reproduisait la logique du 13 avril (éviter, report, absence de mandat), les organisations syndicales répondraient de la même façon — rupture du dialogue et mobilisation.

RÉPONSE DE LA DGAFF

La DGAFF a indiqué n'être « pas en capacité de répondre sur-le-champ » et a renvoyé l'ensemble des sujets à la préparation du PLF 2027 et à l'échéance du 1er juillet. Aucune des quatre questions précises de la CGT n'a reçu de réponse.



ARTICLE 5 PROTECTION DE L'ENFANCE

La CGT a soutenu le principe d'une vigilance accrue : « aucun compromis n'est acceptable lorsqu'il s'agit de protéger les enfants contre les violences et les abus ». Elle a cependant dénoncé une logique strictement répressive et posé une exigence centrale : la protection de l'enfance ne peut se réduire à des mesures de contrôle. Elle suppose :

- la fin immédiate des placements à l'hôtel ;
- le respect strict des normes d'encadrement ;
- des qualifications et formations pour les professionnels ;
- des moyens humains et financiers garantissant un accompagnement éducatif stable.

La CGT a souligné que la crise actuelle résulte d'un sous-investissement durable, et que la question des moyens (recrutements, rémunérations, garanties statutaires) est totalement absente du dispositif.

POUR : CFTD, UNSA, FA-FP, CFE-CGC (12 voix) + employeurs territoriaux et hospitaliers (11 voix)

ABSTENTION : CGT, FO, FSU, Solidaires (16 voix)

COMPTE-RENDU COMPLET SUR NOTRE SITE cgtetat.fr





Élections professionnelles dans les DDi

Les élections professionnelles 2026 vont être l'occasion à nouveau de mesurer « l'audience » de la CGT dans les directions départementales interministérielles. Ces 235 directions départementales sont regroupées sous des sigles (DDETS, DEETSPP, DDPP, DDT et DDTM) qui parlent peu à la population. Mais elles représentent l'échelon de contact avec les usagers et de mise en œuvre des politiques publiques des ministères de « l'Administration territoriale de l'État », et elles sont placées depuis 2020 sous l'autorité des préfets de département.

Ce sont près de 26 500 agentes publiques des DDi qui vont être appelés début décembre 2026 pour élire par vote électronique, dans les 235 Comités sociaux d'administrations (CSA) départementaux, leurs représentants. L'ensemble des résultats départementaux de ces CSA seront ensuite agrégés pour déterminer la représentation des organisations syndicales au CSA de réseau des DDi.

ENFONCER LE CLOU

Les dernières élections 2022 avaient consacré une progression nette de la CGT et le gain d'un siège (pour atteindre les 3 sièges) au CSA de réseau des DDi. L'enjeu est donc important sur le plan électoral, avec la volonté pour la CGT « d'enfoncer le clou » en

2026 en confirmant la progression de 2022 pour réaffirmer le poids de la CGT et défendre les droits et les conditions de travail de tous les personnels.

DÉFAILLANCE

Ces élections 2022 avaient également été marquées par la défaillance du ministère de l'intérieur dans l'organisation de ces élections, qui avait conduit l'ensemble des organisations syndicales à bloquer le système de vote électronique. En l'absence de « plan B », le ministre de l'intérieur Darmanin avait dû, en catastrophe organiser un vote à l'urne sur l'ensemble de ces directions dans des conditions calamiteuses qui ont empêché un grand nombre d'agents de pouvoir voter. Pour 2026, le Ministère s'y est pris plus tôt et enchaîne les groupes de travail depuis un an et demi. Ce qui n'est pas pour autant une garantie de réussite, l'expérience nous a montré la propension de ce ministère à ignorer les alertes et analyses des organisations syndicales en général, et de la CGT en particulier.

RÔLE ACCRU DES PRÉFETS

Mais les enjeux politiques ont évolué depuis 2022 : les pouvoirs des préfets ont été étendus et renforcés par toute une batterie de textes. Et un nouveau projet de loi « visant à renforcer l'État local » est dans les tuyaux

dans la perspective de les accroître encore un peu plus. Cette conception affirmée par Macron de faire du préfet le seul « patron » du département sur les directions de l'État (mais aussi sur tous les services et établissements publics de l'État), se concrétise depuis quelques années. Le préfet a désormais la main mise sur les moyens et services supports des DDi – regroupés sous un seul budget opérationnel (programme 354) et gérés en préfecture par des « secrétariats généraux communs départementaux », et un droit d'expérimentation étendu.

Et depuis, la CGT constate que les préfets interviennent de plus en plus sur les effectifs des DDi (non-renouvellement de détachements, de PNA, recrutements particuliers, etc.) et sur leurs politiques. Ainsi les « ingérences » de préfets dans les missions des directions de l'État se font de plus en plus présentes, avec des tentatives d'atteintes à l'indépendance des inspectrices et inspecteurs du travail, des freins aux contrôles vétérinaires, aux contrôles des infrastructures, ou encore les tentatives de détournement de mission d'agents des services hébergements au profit de la lutte contre l'immigration. Les agents des DDi subissent de plus en plus ces pressions dans un contexte où leurs missions d'inspection/contrôle sont remises en cause, et où les politiques d'austérité ont fait fondre les effectifs depuis 15 ans (-36 % des effectifs) générant perte de sens et une forte souffrance au travail.

DES LISTES PARTOUT

C'est dans ce cadre complexe que la CGT aborde ces élections professionnelles avec la volonté de renforcer sa présence et son « poids » pour mieux contrer ces politiques qui affaiblissent les services publics, et défendre les missions et les collègues qui les assurent. Aussi, l'UFSE-CGT travaille depuis maintenant près d'un an, en lien avec les autres fédérations CGT concernées, la confédération et l'Interpro, pour organiser la campagne électorale CGT au plus près des agents, déployer des outils partagés, inciter des initiatives communes et développer les solidarités entre les différentes CGT du champ interministériel. L'objectif affiché est bien de déposer des listes partout où c'est possible et faire voter CGT au plus grand nombre (et notamment à tous les syndiqués) afin qu'il ne manque aucune voix pour faire gagner la CGT aux élections professionnelles de décembre 2026. ♦

Finances publiques élections test

Dans le cadre des élections professionnelles du 3 au 10 décembre 2026, La DGFIP a participé avec les directions du ministère (DGDDI, DGCCRF, INSEE, SCL) aux élections test organisées par le Secrétariat général du 9 mars au 3 avril 2026.

L'objectif était de s'assurer du bon fonctionnement de l'ensemble du processus électoral en mode électronique dans des conditions proches de celles qui auront lieu en fin d'année 2026 avec l'utilisation d'OPEP et du système de vote électronique (SVE).

Au niveau ministériel, un panel de 2538 électeurs test issus des différentes directions du ministère a été mobilisé.

Pour la DGFIP, les élections test ont porté sur un panel de 1119 électeurs avec la participation de certains agents de la direction régionale des finances publiques du Rhône, de la direction départementale des finances publiques de la Sarthe, du service de la documentation nationale du cadastre (SDNC), des services centraux et des représentants des organisations syndicales (nationales et locales).

Ces agents ont pu voter sur un périmètre de scrutins restreint :

- CSAR
- CAP A et B
- CSAL de la DRFIP du Rhône (69)
- CSAL de la DDFIP de la Sarthe (72)
- CSAL du SDNC
- CSA-SCR (CSAL des services centraux)

APPLICATION

Durant les élections test, les organisations syndicales ont pu tester l'utilisation de l'application OPEP.

Cette application est l'outil qui permet aux délégués de liste de créer leur liste et de s'assurer que les candidats sont bien éligibles pour les élections.

De petites alertes ont été remontées quant à la création du compte du délégué de liste. Cependant, l'utilisation de l'application reste intuitive.

La saisie des candidatures, réalisée par les délégués de liste désignés par les organisations syndicales, s'est déroulée sans difficulté majeure.

L'application OPEP donne la possibilité aux candidats, pour la première fois, de signer électroniquement leur déclaration de candidature (la signature d'un document manuscrit reste toutefois possible). Les organisations syndicales ont apprécié cette nouveauté.

Néanmoins, le délai permettant la signature électronique de la candidature est trop court, une demande a été formulée pour l'allonger. De plus il a été demandé des réajustements quand aux messages envoyés aux candidates pour signer leurs candidatures.

LE VOTE

Le scellement des urnes avant le début du vote et le descellement des urnes après le vote se sont bien déroulés.

Le choix a été fait, au niveau national par la DGFIP avec accord des organisations syndicales, d'une seule cérémonie d'ouverture des votes réalisée par le BCVE et à laquelle les BVE assisteraient en visioconférence, sans la rendre obligatoire.

Pour la navigation sur le portail Électeur, l'ergonomie est identique pour la DGFIP à celle de 2022, ce qui a rendu l'utilisation plus aisée pour les agents qui ont voté aux dernières élections. Quant aux nouveaux électeurs participants à ce test, ils ont jugé le site facile d'utilisation.

La carte d'électeur est récupérable sur le site de l'ENSAP accessible par l'ensemble des agents de la DGFIP.

Cela permet de récupérer son identifiant de vote qui permettra de se faire envoyer par SMS ou par mail, sur une adresse choisie le mot de passe pour accéder une première fois à son espace de vote.

Concernant le vote en lui-même, il se réalise très facilement en quelques clics et la possibilité de recevoir le code de validation par téléphone fluidifie davantage le processus.

Pour ce qui concerne les résultats de ces élections test, pour la DGFIP, les taux de participation sont élevés pour l'ensemble des scrutins ce qui permet de s'assurer que le processus de vote a bien été compris des électeurs participant au test :

- 61,75 % pour le scrutin du comité social d'administration de réseau
- 76,76 % pour le scrutin de la CAP A
- 58,61 % pour le scrutin de la CAP B
- 78,53 % pour le scrutin du CSASCR
- 51,98 % pour le scrutin du CSAL de la DRFIP69
- 64,90 % pour le scrutin du CSAL de la DDFIP72
- 55,17 % pour le scrutin du CSAL du SDNC.

Globalement, ces élections test se sont bien déroulées. Elles ont permis de cibler les améliorations à apporter tant au niveau technique qu'au niveau de la formation. Cependant, une attention particulière devra être apportée comme pour les précédentes élections aux collègues en situation d'isolement (agente Berkani, agent en situation de congé maladie, etc.). ♦



© AdobeStock -

Le 20 mai, lancement confédéral de la campagne des élections professionnelles Fonction publique : Pour une CGT unie, présente sur l'ensemble du territoire et combative !

À l'initiative de la Confédération, l'ensemble des directions fédérales et militant·es étaient convié·es le 20 mai 2026 en salle du CCN au lancement de la campagne électorale de la Fonction publique.

Ce lancement fut l'occasion de rappeler l'importance et l'enjeu pour la CGT des élections dans la Fonction publique prévues du 3 au 10 décembre prochain comme de présenter le calendrier de déploiement confédéral.

Des outils sont ainsi mis à disposition des organisations et militant·es, notamment sur app.cgt.fr pour gagner le vote CGT et accompagner la campagne de terrain. Parmi ces outils des affiches, bandeaux, visuels, guides militants ou guide des droits des agent·es sont mis·es à disposition.

Des prises de parole de militant·es et responsables syndicaux·les se sont succédé, notamment de Sophie Binet, pour créer les conditions d'une campagne dynamique et combative autour de la défense du statut comme des missions de service public. De nombreuses interventions ont également concerné les revendications pour l'intégration des agent·es contractuel·les. Enfin, point chaud du moment, la question salariale était au cœur des débats pour l'indispensable augmentation des rémunérations compte tenu de l'évolution de l'inflation et du SMIC qui, lui, y est corrélé.

La nécessité de mutualiser les forces militantes en territoire a largement été soulevée durant les prises de parole.

C'est donc une CGT unie et combative qui doit mener campagne pour emporter le vote CGT lors des prochaines élections professionnelles dans la Fonction publique. ♦



LIVRE

Edwy Plenel La démocratie n'est pas l'élection

Collection : SeuilLibelle

Format : Broché

Pages : 60

EAN : 9782021561395

5.90 € TTC

Une fois n'est pas coutume mais nous allons d'abord saluer la collection SeuilLibelle.

Elle a pour objectif de publier des textes courts d'autrices et d'auteurs engagé·es pour nourrir et argumenter le débat public.

Nous ne saurions que trop inviter à la lecture du livre d'Edwy Plenel.

Sa publication [mars 2026] intervient dans un contexte pour le moins particulier, celui du développement des extrêmes droites et droites extrêmes qui, au bout du compte, est le marqueur du fascisme et de la bête immonde qui gangrènent nos sociétés.

Loin d'être désespéré, le livre d'Edwy Plenel pose un diagnostic et ouvre une perspective.

Ce diagnostic, c'est celui de la crise de la démocratie.

Une crise liée aux institutions de la cinquième République, à son présidentialisme, sa verticalité... Une cinquième République au sein de laquelle, rappelons-le, Emmanuel Macron se sera assis à plusieurs reprises sur les résultats des élections législatives de 2024 en nommant des premiers ministres ne disposant d'aucune légitimité...

Plus fondamentalement, ce livre rappelle et montre que la démocratie ne saurait se réduire à la seule élection de représentants.

Dès lors, Edwy Plenel nous invite à (re)construire la démocratie qui ne saurait exister sans un État de droits, toute une série de contre-pouvoirs corrélés à des libertés.

Soulignons qu'Edwy Plenel mentionne parmi ces libertés, celle de se syndiquer.

Alors, oui syndiquons-nous, participons et faisons participer aux élections professionnelles de la Fonction publique de décembre 2026, construisons un contre-pouvoir syndical.

Un contre-pouvoir articulant démocratie sociale et démocratie au travail afin que les agent·es - avec les organisations syndicales - puissent intervenir plus et mieux sur leur travail, son sens, ses finalités, ses conditions d'exercice et de mise en œuvre, sa valorisation. ♦

SANTÉ AU TRAVAIL

Prévenir sans moyens, c'est organiser l'échec

CCHSCT — PRÉSENTATION DU RAPPORT INTEFP

Dans la Fonction publique d'État, la santé au travail n'est plus une question annexe. Elle est devenue un révélateur central de la crise du travail public: manque d'effectifs, intensification des tâches, perte de sens. Les agent-es s'abîment dans des organisations qui rendent plus difficile de faire correctement son métier.

Traiter les risques psychosociaux ne peut pas se résumer à quelques formations « gestion du stress » ou à de l'accompagnement au changement. Les risques psychosociaux naissent du travail empêché, de la surcharge, de l'isolement, de la perte d'autonomie, des collectifs fragilisés. Les troubles musculo-squelettiques (TMS) rappellent que le corps encaisse aussi: gestes répétitifs, postes mal adaptés, matériels insuffisants, contraintes physiques, vieillissement des agents.

UN SYSTÈME DE PRÉVENTION SOUS-DIMENSIONNÉ

Le rapport de 2025 par l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) « enquête sur l'exercice des missions de prévention en santé au travail dans la Fonction publique » présenté lors de la dernière commission centrale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État (CCHSCT) confirme l'importance de ces sujets.

Les risques psychosociaux et les TMS y sont identifiés comme les principaux facteurs de risques auxquels sont exposés les agents. Parmi les sujets prioritaires en santé et sécurité au travail, les risques psychosociaux et la santé mentale arrivent en tête, cités par 32 % des répondant-es. Chez les assistant-es de prévention (AP), 49 % souhaitent être formés à la prévention des risques psychosociaux.

Ces risques sont connus. Pourtant, le système de prévention reste sous-dimensionné. Les acteurs existent, voient les situations se dégrader, mais

ne disposent pas suffisamment des moyens d'agir.

La question de la formation est déjà révélatrice: 25 % des assistant-es de prévention et 18 % des conseiller-ères (CP) déclarent ne pas avoir bénéficié de formation initiale, pourtant obligatoire avant la prise de poste. Côté risques psychosociaux, 75 % des AP et 62 % des conseiller-ères n'ont pas eu de formation spécifique.

Le rapport montre de façon très claire le manque de moyens. 63 % des AP estiment manquer de temps et 62 % jugent les moyens financiers insuffisants. Pour les conseiller-ères, 51 % manquent de temps et 64 % de moyens financiers. On leur demande donc de prévenir des risques majeurs avec des bouts de temps, des bouts de budget et beaucoup de bonne volonté.

L'UFSE-CGT l'a rappelé en CCHSCT: les préconisations DGAFP de 2016 existent déjà. Elles prévoyaient des conseiller-ères de prévention si possible à temps complet ou au minimum à mi-temps, et au moins une journée par semaine pour les assistant-es de prévention. Dix ans plus tard, nous ne découvrons pas le problème: nous constatons qu'il n'a pas été réglé. Sans temps identifié, formation continue et animation de réseau, les acteurs sont placés dans une injonction impossible: prévenir sans moyens!

PRÉVENTION SANS SUITE, DIALOGUE SANS PRISE

Mais le manque de moyens n'est pas le seul problème. Le rapport indique que les AP sont peu impliqués dans le dialogue social. 68 % participent peu aux formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT), dont 55 % jamais, et 59 % estiment que leur avis n'est pas pris en compte.

La situation s'améliore pour les CP, avec 76 % de présence en instance, mais 37 % indiquent ne pas avoir de lien avec les représentant-es du personnel hors réunion de la F3SCT.

La médecine de prévention confirme

cette fragilité. Les services de santé au travail concentrent leur activité sur la visite médicale, le suivi individuel, l'aménagement de poste et les actions liées aux risques psychosociaux. Mais ils pointent aussi le manque de moyens pour 58 %, et de temps pour 45 %.

Même constat pour les Inspecteurs en santé et sécurité au travail (ISST): seuls 37 % déclarent assurer régulièrement le suivi des actions correctives, 38 % le font occasionnellement. Le sujet est la capacité réelle à faire appliquer les mesures et à peser sur l'employeur public. La prévention ne peut pas reposer sur des constats sans suite. Nous n'avons de cesse de le répéter sans moyens de contrôle et de coercition, le rôle des ISST se cantonne souvent à du rappel de règles et quelques préconisations inégalement mises en place.

Les préconisations de 2016 rappeaient pourtant que les AP et CP doivent être associés aux travaux des CHSCT, aux visites, aux enquêtes et aux groupes de travail, et jouer un rôle de maillon entre chef de service, agents, médecin de prévention, ISST et représentant-es du personnel. Quand ce lien se défait, la prévention perd sa dimension démocratique et collective.

L'UFSE-CGT le rappelle: prévenir les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques suppose d'agir sur l'organisation du travail. On ne prévient pas les risques psychosociaux avec un module de sensibilisation si les causes restent intactes. On ne prévient pas les troubles musculo-squelettiques avec trois fiches pratiques si les postes ne sont pas adaptés et si les collectifs fonctionnent à flux tendu.

La santé au travail est une obligation de l'employeur public. Les agents n'ont pas besoin qu'on leur apprenne à souffrir plus proprement. Ils ont besoin de moyens, de droits, de temps, d'instances renforcées et d'organisations du travail qui ne les cassent pas. Ce qui manque, ce sont des décisions et des obligations opposables. ♦

NÉGOCIATIONS ÉGALITÉ

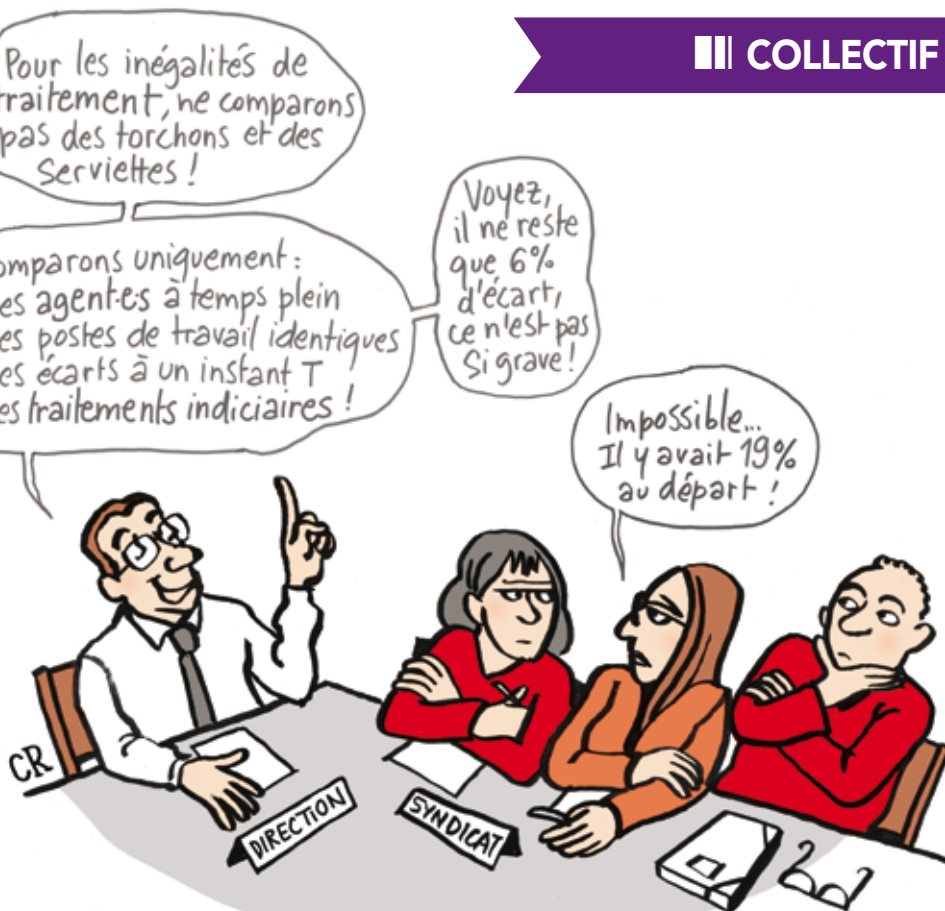
PROFESSIONNELLE :

Nous sommes loin du compte...

Les mesures préconisées par la DGAFF sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et la prise en compte des violences conjugales, l'articulation des temps personnels et professionnels, la santé des femmes et le handicap, l'égalité salariale, sont indigentes.

Des pistes sont formulées en matière de formations ou pour faire avancer « la culture » de l'égalité, mais aucun droit nouveau, opposable, doté de moyens budgétaires alloués et assorti de sanctions en cas de manquement n'est proposé. Nos revendications sont pourtant claires, possibles et finançables, à condition de sortir du carcan politique dont la priorité reste la préservation des intérêts des plus riches et le financement de « l'effort de guerre », au détriment du reste.

Notons, pour exemples, la poursuite du gel de la valeur du point d'indice



avec suppression de la GIPA pour la troisième année sachant que les agent-es en étaient majoritairement bénéficiaires, l'excuse des grilles indiciaires (qui sont pourtant à revoir) pour refuser de traiter les effets des carrières différenciées sur le salaire, la sous-transposition de la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale dans les négociations relatives à la directive européenne sur la transparence salariale, l'obstination du ministre à refuser le rétablissement d'une pleine rémunération des femmes enceintes en congés maladie ordinaire, l'absence de remise en cause des effets néfastes du régime indemnitaire RIFSEEP qui aggrave les écarts entre femmes et hommes, l'absence d'avances obligatoires des frais de procédures en cas de VSS, les reculs en matière d'obtention d'autorisations spéciales d'absences (dont les gardes enfants) oblitérant tout nouveaux droits en matière de santé hormonale, d'IVG, d'examens médicaux, de traitements lourds, de VSS, l'absence d'amélioration de la protection fonctionnelle, le sabrage des budgets sociaux interministériels, les entraves au temps partiel thérapeutique, etc.

DÉLAI DE TRAITEMENT

Ajoutons que nos demandes de délais de traitement contraints pour les signalements de VSS, de sanctions en cas de manquement de l'employeur ou de conflit d'intérêts avec l'agresseur, d'actions en responsabilité pour faute de l'administration, ne sont pas

reprises. Pas de nouveaux droits pour protéger les victimes comme l'interdiction de licenciement, le droit à la mobilité géographique et fonctionnelle choisie.

Pour tenir compte des contraintes des parents isolés ou d'aidant-es, majoritairement des femmes, nos demandes pour l'accès au logement social ou d'aménagements de temps de travail ne sont pas reprises. L'allongement et le caractère obligatoire d'un congé paternité mieux rémunéré, pour une réelle répartition des tâches, ne sont pas retenus.

Aucun engagement pour un service de médecine préventive digne de ce nom, avec des recrutements à la hauteur en médecins du travail, infirmier-es, ergonomes, psychologues. Les demandes de reconnaissance de certains cancers comme maladies professionnelles restent lettre morte, comme le retour à la catégorie active pour les infirmières.

Les situations de temps non complet, concernant massivement des métiers féminisés, ne sont pas réellement traitées : aucune garantie forte sur l'égalité en matière d'avancement.

Quant à la réduction du temps de travail, décisive pour l'égalité réelle, elle est écartée de la négociation.

Non seulement les revendications nouvelles ne sont pas prises en compte, mais la mise en œuvre des avancées actées lors de l'accord de 2018 n'est pas consolidée, faute de mécanismes contraignants. Pour la CGT, en l'état, ce n'est pas acceptable. ♦

Le livre IV de la partie réglementaire du Code Général de la Fonction publique publié

Le décret du 7 mai 2026 relatif aux dispositions du livre IV de la partie réglementaire du Code Général de la Fonction publique a été publié au Journal Officiel du 13 mai 2026.

Ce livre IV du CGFP entrera en vigueur le 1er août 2026.

Il est consacré aux principes d'organisation et de gestion des ressources humaines, et rassemble, en 491 articles, des dispositions jusqu'alors contenues dans une quarantaine de décrets et portant sur les matières suivantes :

- Titre Ier : Dispositions générales (dont l'identification des emplois supérieurs des trois Fonctions publiques, l'élaboration des lignes directrices de gestion), 80 articles ;
- Titre II : Formation professionnelle tout au long de la vie, 273 articles ;
- Titre III : Télétravail, 29 articles ;

- Titre IV : Réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités, 86 articles ;

- Titre V : Organismes assurant des missions de gestion, 3 articles de renvoi ;

- Titre VI : Dispositions particulières relatives à l'outre-mer, 20 articles.

Une large part du livre IV, en volume d'articles, est ainsi consacrée à formation professionnelle tout au long de la vie et permet de distinguer :

- Les dispositifs d'accompagnement des agents ;

- Les actions et dispositifs de formation ;

- Les actions de formation professionnelle obligatoires ou proposées par l'employeur ;

- Les dispositifs de formation mis en œuvre à l'initiative de l'agent.

Par ailleurs, outre la création du livre IV de la partie réglementaire du CGFP, le décret du 7 mai 2026 procède à :

- L'abrogation partielle ou totale de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, dans la partie réglementaire du nouveau livre ;

- L'actualisation de textes réglementaires codifiés partiellement au CGFP par le décret du 7 mai 2026, en ce qu'ils demeurent applicables à des agents ne relevant pas du CGFP (magistrats de l'ordre judiciaire, ouvriers

de l'État) ou réfèrent à des dispositions qui sont transférées dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP ;

- L'actualisation de l'intitulé de décrets dont les termes référaient à des lois codifiées dans la partie législative du CGFP ou mentionnaient un contenu codifié au CGFP par le décret du 7 mai 2026 ;

- Des modifications des dispositions des livres II et III de la partie réglementaire du CGFP pour y corriger des erreurs matérielles ou introduire des liaisons entre les 4 livres de la partie réglementaire du code.

Une table de concordance est publiée sur Legifrance pour permettre de retrouver dans le CGFP les dispositions réglementaires qui figuraient antérieurement dans les décrets abrogés par la codification, et inversement. ♦

TABLEAU DES CONCORDANCES EN SCANNANT LE QR CODE



Entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance le 1er juillet 2026

Le congé supplémentaire de naissance entre en vigueur le 1er juillet, après la publication au Journal officiel le 1er juin 2026 de deux décrets d'application pour les agent·es public·ques, à savoir les décrets n° 2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics et 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agent·es public·ques civil·es et militaires.

Ce nouveau congé avait été introduit par l'article 99 de la loi de finances

de la sécurité sociale 2026.

Il concerne les naissances et les adoptions.

Le congé supplémentaire de naissance offre deux mois de congé de plus par parent et peut être fractionné en deux périodes d'un mois.

Le congé supplémentaire de naissance peut être pris pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026 ou nés avant mais dont la naissance était prévue après le 1er janvier.



Il s'agit d'un droit individuel pour chaque parent ou adoptant. Les parents ou adoptants peuvent ainsi le prendre simultanément ou en décalé. Le parent ou l'adoptant doit faire parvenir sa demande un mois avant la date d'effet souhaitée ou 15 jours si le congé supplémentaire de naissance succède au congé paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Ce congé doit intervenir après expiration des congés existants (maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption) et dans un délai de neuf mois après la naissance (ou dans les 9 mois suivant le 1er juillet pour les enfants nés avant le 30 juin 2026).

Durant le congé supplémentaire de naissance, la rémunération de l'agent·e est maintenue à hauteur de 70 % pour le 1er mois et 60 % pour le second. Pour les agent·es contractuel·les, celles et ceux-ci sont indemnisés par l'Assurance maladie à 70 % du salaire le premier mois et 60 % le second, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale fixé à 4005 euros brut au 1er janvier 2026. ♦



**Préparez les élections
avec nos guides en ligne
sur cgtetat.fr > les élections professionnelles
> Elections professionnelles 2026**

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



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