

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt



■ ■ ■ **ACCORD ÉGALITÉ**
La CGT ne signera pas un accord sur du vide



■ ■ ■ **MAYOTTE**
Laboratoire de la Macronie ?

FONCTION PUBLIQUE

A central graphic featuring the date '29 SEPTEMBRE' in large, bold, red letters. The background is a collage of 50 Euro banknotes and a calculator showing '+ 10%'. Colored arrows point from the date to various demands: a blue arrow to 'Fin des primes au mérite', a purple arrow to 'Reconnaissance des qualifications', a teal arrow to 'Indexation sur l'inflation', a red arrow to '1^{er} échelon au minimum à 2 200 € brut', an orange arrow to 'Égalité salariale femme / homme', a blue arrow to 'Titulaire / contractuel·les : à travail égal, rémunération égale', and a green arrow to '+ 10 % minimum du point d'indice'. A yellow arrow points to 'Revalorisation des grilles indiciaires'.

Fin des primes
au mérite

Reconnaissance
des qualifications

Indexation
sur l'inflation

1^{er} échelon
au minimum
à 2 200 €
brut

Égalité
salariale femme
/ homme

Titulaire /
contractuel·les :
à travail égal,
rémunération égale

+ 10 %
minimum
du point
d'indice

Revalorisation des
grilles indiciaires

DOSSIER
POUVOIR D'ACHAT DES ACTIF·VES
NIVEAU DE VIE DES RETRAITÉ·ES



Une rentrée sociale déterminée

L'été caniculaire que nous venons de traverser a prouvé à quel point le dérèglement climatique n'était pas un concept, mais une réalité mortelle à laquelle il est plus que temps de faire face. Et oui, pour y faire face, il nous faut des budgets et des services publics renforcés : des pompiers et des agents des SDIS avec des effectifs suffisants, mais aussi des agents publics pour assurer la sécurité des personnes, gérer les crises et en amont des opérateurs publics capables de protéger les forêts, l'eau et la biodiversité. Il faut surtout sortir d'une logique de gestion de crise, pour investir durablement et rapidement dans la transition écologique.

Or le gouvernement Lecornu prépare exactement l'inverse. Sous couvert de dette publique, il annonce un nouveau budget d'austérité et refuse, une fois de plus, de poser la question des recettes de l'État, de la fiscalité juste et de la taxation des profits. Ce ne sont ni aux services publics, ni aux retraité·es, ni aux malades, ni aux agent·es publics, ni aux travailleur·ses de payer la facture !

Nous avons ouvert la rentrée sociale avec le Village des services publics devant Bercy, le 8 septembre, initiative qui a lancé la campagne CGT pour les élections professionnelles de décembre. Mais notre rentrée ne s'arrête évidemment pas là. Nous devons tout faire pour que la journée du 29 septembre

appelée par l'intersyndicale Fonction publique soit une réussite.

Salaires, emplois, conditions de travail, statut, services publics : nous devons en faire une mobilisation massive, préparée dans chaque service, chaque établissement et chaque territoire. Ce numéro propose un focus sur la question salariale qui doit être une priorité et un moteur de la mobilisation. Il faut transformer les fins de mois difficile et le sentiment de déclassement en colère, en revendications et en action collective. Attaquons avec détermination cette rentrée pour en faire un temps fort de mobilisation et de conquêtes sociales ! ♦

ÉDITO

ACTU

- 3** ■ On demande des comptes à Bercy
- 4** ■ Appel marches climat

OUTRE-MER

- 5-6** ■ Mayotte, laboratoire de la Macronie ?

DOSSIER

- 7-9** ■ Pouvoir d'achat
- 10-11** ■ Niveau de vie des retraité·es

SERVICE PUBLIC

- 12-13** ■ Affaire Lyhanna

INSTANCES

- 14-15** ■ CCFP : Codification du CGFP
- 16-18** ■ Accord égalité

19

ÉLECTIONS

- Élections professionnelles dans l'enseignement privé sous contrat

20-21

LIVRE

- Échange avec Arnaud Bontemps

22

SOCIAL

- Action sociale interministérielle

23-24

ANGLE DROIT

- Congés de santé
- Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires

25-27

VIE SYNDICALE

- Protocole UFSE-CGT contre les VSS



ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

DIRECTEUR DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
Patrick Désiré
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno

COMITÉ DE RÉDACTION :
Sylvie Aebischer, Catherine Bartoli, Fabien Dampignon,
Christophe Delecourt, Patrick Désiré, Ian Dufour, Stéphane
Jéhanno, Julien Magnier, Alexandre Robuchon, Roxanne
Sirven.

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

IMPRIMEUR :
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET : 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE : BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges CEDEX 9
TEL. : 05 55 04 49 50
accueil@rivet-pe.com



AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : À parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : Mensuel
Date de parution : Sur couverture
numéro de CPPAP : 0927-S-06197

On demande des comptes à Bercy

Le 8 septembre, le Village CGT des services publics a lancé la campagne des élections professionnelles dans la Fonction publique. Le mot d'ordre était clair: « On demande des comptes à Bercy! »

Ce qui se décide dans les lois de finances et de financement de la Sécurité sociale détermine directement notre capacité à répondre aux besoins de la population et à travailler dignement dans la Fonction publique. Salaires, recrutements, école, santé, justice, action sociale, transition écologique, transports, logement: les services publics sont notre bien commun, ils ne seront jamais une dépense à réduire!

TÉMOIGNAGES

Ce Village des services publics a réussi à montrer toute la diversité de la CGT et de la Fonction publique. Autour des stands de l'UFSE, de la fédération des Services publics, de la fédération de la Santé et de l'Action sociale, de l'UGICT et de la fédération des Finances, les échanges ont été nombreux. La présence de la commission femmes-mixité et du collectif LGBTQIA+ a rappelé que la défense des services publics est indissociable de la lutte contre les discriminations et de l'exigence d'égalité réelle. Le tout animé par DJ Victor qui a su trouver la bande-son pour incarner notre énergie et notre détermination!

Les témoignages d'agent·es ont donné tout son sens à la journée. Pompiers, chercheurs, assistantes sociales, enseignants, personnels des urgences, de la



Justice ou des Finances publiques ont raconté ce que les budgets d'austérité font au travail: sous-effectifs, perte de sens, précarité, épuisement professionnel, dégradation de l'accueil et des droits des usager·es. Sophie Binet a clôturé la journée et martelé ce message: l'austérité n'est pas une abstraction, elle affecte directement les conditions de vie et de travail de celles et ceux qui

font tenir le pays debout. Nous avons besoin d'investir dans les services publics et les agents publics!

10 PRIORITÉS

En parallèle, la CGT a dévoilé à la presse ses dix priorités pour construire un budget répondant enfin aux besoins sociaux et écologiques: reconnaître le travail des agent·es en revalorisant immédiatement le point d'indice, renforcer les services publics, répondre à l'urgence climatique, remettre l'hôpital à niveau, investir dans l'éducation, la recherche, le logement, la culture et les infrastructures, mais aussi rétablir une fiscalité juste et conditionner les aides publiques aux entreprises.

Cette belle réussite doit maintenant servir de point d'appui. Le Village a ouvert la rentrée sociale; à nous de poursuivre la dynamique dans chaque service, chaque établissement et chaque territoire. Prochaine échéance: le 29 septembre, journée de grève et de manifestations dans la Fonction publique. ♦



Appel commun, CGT, FSU, Solidaires

Le monde du travail ne doit plus subir le coût de l'inaction climatique

L'été que nous vivons confirme brutalement la réalité du dérèglement climatique. Plus que jamais, il est manifeste que gouvernements et patronat ont refusé d'entamer les transformations nécessaires en termes d'adaptation et d'atténuation.

Par conséquent les travailleurs et les travailleuses subissent de plein fouet les fortes chaleurs au travail et dans leur logement. Ce sont les agent·es des Services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), des hôpitaux, de l'éducation nationale, des collectivités territoriales et trop souvent des bénévoles qui sont en première ligne pour affronter la crise.

Des habitant·es ont tout perdu et le bilan humain des canicules et mégafeux est encore à établir. Le monde agricole, déjà en grande souffrance, voit se profiler la disparition d'exploitations en raison des incendies et sécheresses.

Les conséquences de cet été seront durables : baisse des rendements, inflation, effets à long terme sur la santé des personnes dus à l'accumulation des canicules, incluant celles qui ont vécu les incendies et respiré les fumées, tant du fait des particules fines que des pesticides répandus dans les forêts qui ont brûlé, explosion de l'éco-anxiété.

Nous ne tournerons pas la page avec la baisse probable des températures à la fin de l'été.

Nous exigeons des mesures de prévention, d'adaptation et d'atténuation du dérèglement climatique à la hauteur des crises à venir, des mesures de justice sociale permettant à la majorité de la population, notamment la plus vulnérable, de vivre mieux.

Le budget 2027 ne pourra ignorer les leçons à tirer de ces derniers mois. Plusieurs cadres, associatifs, citoyens, préparent en ce sens des marches le 26 septembre sur tout le territoire. Des organisations syndicales représentatives des sapeurs-pompiers appellent à des actions à partir de cette date.

Nous, organisations syndicales, appelons à rejoindre les marches du 26 septembre, pour y porter les revendications du monde du travail.

NOUS REVENDIQUONS DES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉ·ES :

- Garantir un suivi médical gratuit renforcé aux pompiers, travailleur·ses vulnérables, bénévoles, habitant·es et habitants exposé·es aux fumées.
- Créer un dispositif d'arrêt d'activité à la main de l'inspection du travail (sur le modèle des arrêts pour risque de chute de hauteur), et doubler les sections d'inspection du travail.
- Rétablir les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- Étendre le dispositif de chômage intempéries pour chaleur à tous les secteurs.
- Réduire les rythmes de travail et aménager les horaires en cas de forte chaleur, en fonction des situations de travail.
- Mettre en place des protocoles nationaux dans les services publics en associant les agent·es à leur élaboration.
- Programmer des négociations dans toutes les branches professionnelles.

NOUS REVENDIQUONS DES MESURES D'ADAPTATION :

- Recruter massivement et garantir des moyens dans les services publics en première ligne dans la prévention et la gestion des canicules, des feux, des sécheresses, à commencer par les SDIS, l'Office national des Forêts, le ministère de l'Environnement et la santé.
- Construire un plan de rénovation du bâti des administrations et des services qui accueillent du public, notamment

les jeunes, les malades et les personnes âgées, des entreprises et des logements.

- Établir un plan de rénovation des infrastructures ferroviaires et électriques.
- Transposer les conventions OIT pour un droit à un environnement de travail sain et l'indépendance de tous les préventeurs.
- Financer le plan d'adaptation par des mesures volontaristes de justice fiscale et sociale, et conditionner les aides publiques aux entreprises à des critères sociaux et environnementaux.

IL FAUT ENFIN ATTÉNUER LE DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE ET SES CONSÉQUENCES PAR UN PLAN D'AMPEUR :

- Taxer les superprofits et le patrimoine financier et immobilier des très riches pour financer la bifurcation écologique.
- Instaurer des prix garantis pour assurer un revenu décent aux agriculteurs et agricultrices et une meilleure rémunération des pratiques agro-écologiques.
- Assurer des investissements pérennes pour les énergies renouvelables.
- Financer une politique des transports centrée sur le train et les moyens de transports les moins émetteurs.
- Garantir de nouveaux droits aux salarié·es et aux agent·es de la Fonction publique, ainsi qu'à leurs représentant·es, pour leur permettre de peser sur les stratégies et choix de production de leur entreprise ou service, et réorienter ainsi l'économie vers une industrie relocalisée et décarbonée, sans licencier ni fermer d'usines. ♦

**MARCHES
POUR LE CLIMAT
26 SEPTEMBRE**



Mayotte, laboratoire de la Macronie ? Innover ou déroger

Vingt mois après le cyclone Chido, l'État a davantage transformé ses méthodes administratives à Mayotte que partout ailleurs en France. Autorité exceptionnelle du préfet, opérateur unique de reconstruction, marchés publics sans publicité, normes de construction abaissées, bonifications d'ancienneté : le 101^e département est devenu un laboratoire à ciel ouvert. Reste à savoir ce qui relève de l'invention utile et ce qui relève, purement et simplement, de la sortie du droit commun.

C'est l'innovation la plus lourde, et la moins commentée : un préfet-patron jusqu'en 2030. L'article 4 de la loi n° 2025-797 du 11 août 2025 de programmation pour la refondation de Mayotte confie au représentant de l'État, jusqu'au 31 décembre 2030, la direction de l'ensemble des services de l'État et des établissements publics ayant un champ d'action territorial sur l'île. Le décret d'application n° 2026-737 du 5 août 2026 en a fixé le périmètre : une vingtaine d'établissements : ARS, France Travail, Office français de la biodiversité, Météo-France, ANCT, ANAH, AFD, OFII, France AgriMer, entre autres, passent sous l'autorité fonctionnelle du préfet. Ils devront se conformer à ses priorités territoriales, lui soumettre les aides financières les plus importantes, et il contresignera leurs conventions avec les collectivités.

Autrement dit : un opérateur national conserve ses missions et son expertise, mais son action locale relève désormais d'un ordre préfectoral. Les organisations syndicales ne s'y sont pas trompées. Au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État du 8 juillet 2026, le projet de décret n'a recueilli aucune voix pour : la CGT, FO, la FSU et Solidaires ont voté contre, la CFDT, l'UNSA et la CFE-CGC se sont abstenues. Un an plus tôt, en juillet 2025, les sept organisations représentatives de la Fonction publique de l'État avaient déjà rejeté à l'unanimité les textes élargissant les

pouvoirs des préfets dans l'hexagone.

Le rapprochement n'a rien d'accidentel. Ce que Mayotte expérimente aujourd'hui sous couvert d'urgence : la subordination d'opérateurs nationaux à l'autorité préfectorale, est exactement ce que l'administration cherche à généraliser ailleurs.

UN OPÉRATEUR QUI SE SUBSTITUE AUX COMMUNES

Deuxième construction inédite : l'établissement public de reconstruction et de développement de Mayotte (EPRD Mayotte), né de l'ordonnance n° 2025-453 du 23 mai 2025 et du décret n° 2025-786 du 7 août 2025, qui absorbe l'ancien EPFAM. Il cumule les fonctions d'aménageur, d'opérateur foncier et de maître d'ouvrage, coordonne les chantiers, et peut se substituer à un maître d'ouvrage défaillant.

Pour les écoles du premier degré, qui relève normalement d'une compétence communale, le dispositif est plus radical : jusqu'au 31 décembre 2027, une commune peut transférer à l'établissement la construction, la rénovation et l'équipement de ses écoles. Mamoudzou a ouvert la voie ; Ouangani a suivi par un arrêté du 9 juillet 2026. Le mécanisme n'est pas gratuit : les communes qui délèguent perdent une part de la taxe d'aménagement afférente à ces travaux.

Sur le papier, c'est de l'ingénierie mutualisée au service de communes qui n'ont ni les effectifs ni la trésorerie

pour porter seules des dizaines d'opérations. Dans les faits, c'est un transfert de compétence de fait vers un opérateur d'État, dans un département où les élus dénonçaient déjà, dès avril 2025, une gouvernance de la reconstruction conçue sans eux. Le 28 août 2026, le gouvernement a annoncé vouloir « permettre aux communes de confier davantage la maîtrise d'ouvrage » à cet établissement, et diffuser des modèles de bâtiments reproductibles. L'école standardisée, livrée clés en main par l'État: voilà l'innovation.

DEUX ANS DE COMMANDE PUBLIQUE ET DE NORMES EN RÉGIME DÉROGATOIRE

La loi n° 2025-176 du 24 février 2025 d'urgence pour Mayotte a ouvert, pour deux ans, jusqu'au 26 février 2027, un régime de commande publique sans équivalent: dispense de publicité et de mise en concurrence en dessous de 100 000 € HT, marchés de travaux jusqu'à 2 M€ HT négociés sans publicité, dérogation à l'obligation d'allotissement, recours à la conception-réalisation sans condition. En contrepartie, 30 % des marchés doivent être réservés aux PME locales.

L'ordonnance n° 2025-454 du 23 mai 2025 et son décret d'application n° 2025-785 du 7 août 2025 ont fait de même pour les règles de construction, avec un point qui devrait retenir l'attention de tout syndicaliste: les exigences d'accessibilité et les normes acoustiques applicables aux écoles ont été temporairement abaissées.

Il faut mesurer ce que cela signifie. Une procédure de marché dérogatoire produit ses effets pendant la durée du chantier. Une école construite selon des normes d'accessibilité dégradées produit les siens pendant quarante ans. Ce ne sont pas les mêmes dérogations, et elles ne devraient pas être discutées ensemble. Reconstruire « à l'identique » n'est pas reconstruire au niveau

Reconstruire « à l'identique » n'est pas reconstruire au niveau du droit commun et à Mayotte, le droit commun était déjà, avant Chido, un objectif lointain.

du droit commun et à Mayotte, le droit commun était déjà, avant Chido, un objectif lointain.

LES AGENTS: L'ATTRACTIVITÉ PAR LA BONIFICATION, PAS PAR LES MOYENS

Le volet ressources humaines de la refondation tient en deux articles et un décret. Les articles 46 et 47 de la loi du 11 août 2025 créent une priorité légale de mutation après trois ans de services à Mayotte et un avantage spécifique d'ancienneté (ASA). Le décret n° 2025-1308 du 24 décembre 2025, examiné au Conseil commun de la Fonction publique du 6 novembre 2025, en fixe le barème: un mois de bonification d'ancienneté pour chacune des trois premières années, puis deux mois par année au-delà.

Trois observations s'imposent.

Le modèle retenu est celui des quartiers urbains « particulièrement difficiles » (décret du 21 mars 1995). Tout un département est donc administré selon le régime réservé ailleurs aux zones les plus dégradées de la République. La loi va jusqu'à classer l'ensemble des communes mahoraises en quartier prioritaire de la politique de la ville jusqu'au 1er janvier 2030. C'est un aveu.

La territoriale en est exclue. Le dispositif ne vise que les fonctionnaires de l'État et hospitaliers. L'extension aux agents territoriaux, demandée en Conseil commun dès le 8 avril 2025, a été refusée. Les agents communaux et départementaux mahorais, ceux qui, précisément, ont tenu les services de proximité pendant la crise, sont renvoyés à leur employeur, dans des collectivités dont la Cour des comptes documente les fragilités financières.

Surtout, ce dispositif est contradictoire dans son principe. On prétend fidéliser en organisant juridiquement le départ: la récompense de trois années à Mayotte, c'est un droit prioritaire à partir. On stabilise les effectifs en subventionnant la rotation. Une politique d'attractivité qui ne repose ni sur des créations d'emplois statutaires, ni sur le logement, ni sur la titularisation des contractuels déjà présents, n'est pas une politique d'attractivité: c'est une prime de passage.

Ce que les agents ont réellement vécu, en revanche, est moins souvent cité. Le placement en autorisation spéciale d'absence après Chido s'est accompagné, à l'Éducation nationale, de la suspension des HSE, HSA, IMP et PACTE: rémunération de base maintenue, régime indemnitaire amputé. Et l'aide exceptionnelle de 2 000 € versée par le ministère a été réservée aux agents dont l'indice de rémunération n'excédait pas 448. Le cyclone, lui, n'avait pas consulté les grilles indiciaires.

CE QUE L'INNOVATION NE FAIT PAS

À la rentrée 2026-2027, l'académie de Mayotte attend 11 914 élèves, soit davantage qu'avant Chido, avec un recours aux contractuels toujours massif dans le second degré. À Kawéni, l'école Magnélé Houmadi a rouvert entièrement réparée et fonctionne toujours en rotation: 449 élèves le matin, 420 l'après-midi, cinq heures d'enseignement pour chaque groupe. Le mode dégradé n'est plus une réponse d'urgence, c'est une organisation permanente.

Le 27 août 2026, en pleine visite gouvernementale, l'ARS de Mayotte a déposé un préavis de grève illimitée à l'appel de la CGT et de la CFDT, dénonçant une « maltraitance institutionnelle » et une gestion des ressources humaines à bout de souffle. Les 26 et 27 août, l'intersyndicale mahoraise: CFE-CGC, CGT Mayotte, FSU, SNALC, Solidaires, UD-FO, UI-CFDT, UNSA, appelait agents publics et salariés du privé à la grève pour exiger la hausse du taux d'indexation des salaires et l'alignement immédiat des droits. Sa demande d'ouverture de négociations, adressée au Premier ministre le 21 mai, était restée sans réponse. Un mépris que la CGT-Mayotte avait déjà éprouvé en décembre 2025, lorsque la ministre des Outre-mer avait refusé de la recevoir.

Face à cela, la réponse gouvernementale du 28 août ne porte plus sur les crédits mais sur la méthode: une plateforme d'ingénierie territoriale, un sous-préfet chargé d'accompagner les communes, un taux d'avance aux collectivités relevé de 30 à 60 %, un comité interministériel mensuel, et l'idée de « dix-sept petits plans », un par commune. De l'ingénierie plutôt que des moyens. Encore de l'organisation.

L'expérimentation n'est pas condamnable en soi. Ce qui l'est, c'est une expérimentation sans évaluation, sans contrepartie et sans les agents. Vingt mois après Chido, aucun bilan contradictoire des dérogations n'a été rendu du public, alors même que plusieurs d'entre elles arrivent à échéance en février 2027 et que la question de leur prorogation se posera dans les mois qui viennent.

Ce qui se teste à Mayotte ne restera pas à Mayotte c'est un laboratoire de ce que la Macronie souhaite faire pour l'ensemble de la Fonction publique. Le préfet-patron, l'opérateur d'État se substituant aux communes, le marché sans publicité, la norme abaissée, tous ces dispositifs sont mis en œuvre à 8 000 kilomètres, au nom d'une urgence qui dure. La solidarité avec les agents mahorais n'est pas seulement un devoir moral. C'est aussi notre intérêt bien compris. ♦



Pouvoir d'achat

Tout augmente, sauf nos salaires. L'inflation est repartie à la hausse, les prix de l'essence et de l'énergie explosent mais le gouvernement refuse toute augmentation des rémunérations dans la Fonction publique. Lors du rendez-vous salarial du 8 juillet, le ministre des comptes publics a rejeté toute revalorisation du point d'indice. L'ensemble des organisations syndicales ont donc immédiatement quitté la réunion et appellent à une journée de grève et manifestations le 29 septembre!

L'heure est à la mobilisation pour arracher enfin une augmentation générale de nos salaires.

UN POUVOIR D'ACHAT QUI DÉCROCHE

Contrairement au SMIC, le point d'indice n'est plus indexé sur l'inflation. Les revalorisations ponctuelles que concèdent les gouvernements sont très loin de compenser la hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC). Par rapport à l'inflation, la valeur du point a perdu 5.37 % depuis 2023, 15.62 % depuis l'arrivée au pouvoir d'Emmanuel Macron en 2017 et même 32.1 % depuis 2000. Le point d'indice est à 4,92 €, il devrait être à 6,50 €. **Exigeons la revalorisation du point d'indice et son indexation sur l'inflation!**

UNE PAUPÉRISATION PALPABLE

Le refus du gouvernement de revaloriser le point d'indice a des conséquences tangibles pour les personnels: depuis 2023, la perte est de -112 € par mois pour un·e agent·e de catégorie C, -142 € en catégorie B, -216 € en catégorie A. **Depuis l'arrivée au pouvoir d'Emmanuel Macron en mai 2017, le manque à gagner est insupportable:** 327 € par mois pour un·e agent·e de catégorie C, 414 € en catégorie B et 635 € en catégorie A. En 11 ans, les sommes perdues sont astronomiques (43 164 € pour un·e catégorie C).

Le gouvernement justifie sa position par le coût prétendument trop élevé

d'une hausse du point d'indice et l'endettement de l'État.

Mais il dépense 211 milliards par an en aides sans contreparties ni contrôles aux entreprises. **Il est donc possible d'augmenter nos salaires!**

SMICARDISATION POUR TOUS ?

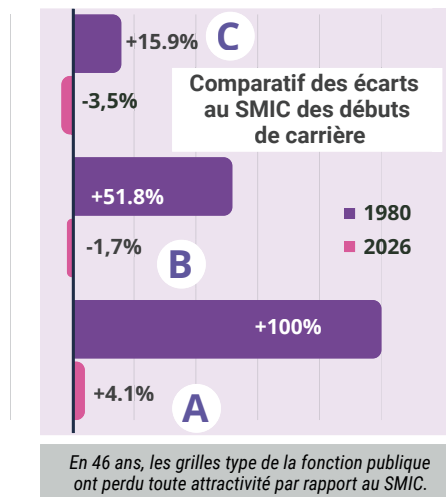
Le SMIC a été augmenté de 2 % en juin dernier pour suivre l'inflation, mais pas le point d'indice. **Résultat la Fonction publique bascule sous le SMIC jusqu'à l'indice 380. Ce sont 862 000 agent·es publics qui doivent toucher une indemnité différentielle** pour que leur traitement atteigne le niveau du SMIC. La catégorie C est entièrement smicardisée: le grade C1 est presque entièrement sous le SMIC, les grades

Depuis l'arrivée au pouvoir d'Emmanuel Macron en mai 2017, le manque à gagner est insupportable

C2 et C3 démarrent également sous le SMIC, comme les deux premiers grades de la catégorie B. Même les élèves fonctionnaires en catégorie A ou certains corps atypiques A sont concernés. **Comment s'étonner que la Fonction publique ne soit plus attractive ?**

UN DÉCROCHAGE INSUPPORTABLE

La Fonction publique peine à recruter : 11 % des postes proposés sont non pourvus, un taux qui monte à 24 % au ministère de la justice. Et pour cause : **les conditions d'exercice sont dégradées, les missions attaquées et les salaires ne compensent plus l'investissement exigé par l'État aux agent-es. La dégradation des rémunérations dans la Fonction publique sur les 40 dernières années est incontestable.** En 1980, un-e agent-e catégorie B démarrait 51,8 % au-dessus du SMIC, aujourd'hui il démarre au SMIC. Un-e agent-e de catégorie A type démarrait 100 % au-dessus du SMIC, il démarre aujourd'hui à peine 4 % au-dessus. **La comparaison avec les autres pays est édifiante.** Le salaire moyen d'un-e enseignant-e en France est largement inférieur à la moyenne européenne, alors même que le PIB par habitant de la France fait partie des plus élevés.



HARO SUR LES CARRIÈRES

Le gel du point d'indice produit progressivement un tassement des grilles rattrapées par le SMIC et un effacement des carrières. C'est tout le modèle de la Fonction publique de carrière qui est progressivement remis en cause, la reconnaissance des qualifications par le concours ou de l'expérience par la promotion perd son sens et n'a plus de traduction indiciaire nette. Ainsi les catégories B et C démarrent dans les faits au même échelon. Un-e agent-e C1 n'a plus de déroulé de car-

Perte mensuelle du point d'indice

par rapport à l'inflation en euros bruts - Agents en fin de grille type - données INSEE juillet 2026

	depuis 2023	depuis 2017	depuis 2010	depuis 2000		depuis 2023	depuis 2017	depuis 2010	depuis 2000
C Adjoint-e administratif-ve					B Secrétaire administratif-ve				
adjoint-e 12e échelon INM 387 C1	-102€	-298€	-409€	-612€	classe normale 13e échelon INM 508 B1	-134€	-391€	-536€	-803€
P2 12e échelon INM 425 C2	-112€	-327€	-449€	-672€	classe sup 12e échelon INM 539 B2	-142€	-414€	-569€	-852€
P1 12e échelon INM 478 C3	-126€	-367€	-505€	-755€	classe ex 11e échelon INM 592 B3	-156€	-455€	-625€	-936€
A Attaché-e d'administration					A+ Administrateur-riche de l'Etat				
attaché-e 11e échelon INM 678 A1	-179€	-521€	-716€	-1071€	premier grade 30e échelon INM 1062	-281€	-816€	-1122€	-1658€
principale 10e échelon INM 826 A2	-218€	-635€	-872€	-1305€	deuxième grade 32e échelon INM 1387	-366€	-1066€	-1465€	-2192€
hors classe ES HEA3 INM 977 A3	-258€	-751€	-1032€	-1544€	troisième grade 30e échelon INM 1575	-416€	-1211€	-1663€	-2489€

Perte de valeur du point

Valeur actuelle INM = 4.92€	Perte de la valeur du point d'indice	Point virtuel indexé sur l'inflation	Écart valeur du point d'indice
depuis 2023	5.37%	5.19€	-0.26€
depuis 2017	15.62%	5.69€	-0.77€
depuis 2010	21.45%	5.98€	-1.06€
depuis 2000	32.10%	6.50€	-1.58€

rière jusqu'à l'échelon 10, soit pendant 19 ans. Les promotions ne se traduisent plus forcément par un gain indiciaire, les concours non plus. Ça suffit !

UN CHANGEMENT INSIDIEUX DE MODÈLE SALARIAL

En refusant durablement d'augmenter le point d'indice, le gouvernement opère un changement silencieux de modèle. La politique salariale dans la Fonction publique s'est toujours construite autour du point d'indice : les grilles reflètent la qualification et l'expérience et c'est par la valeur du point d'indice qu'on ajuste les salaires au coût de la vie. **Aujourd'hui les progressions d'échelons sont grignotées par l'inflation. L'avancée dans la carrière ne garantit donc plus une augmentation de salaire mais compense à peine la perte de pouvoir d'achat du point d'indice.**

PILOTER LES SALAIRES PAR LES PRIMES

La politique salariale s'est progressivement déplacée vers le régime

indemnitare. **La part des primes a explosé dans les rémunérations.** En 10 ans, la part des primes a progressé de 23 % et supporté l'essentiel des augmentations de salaires : le niveau des primes a augmenté de 62 %. Dans la Fonction publique d'État, elles représentent désormais un quart du salaire mais ce chiffre masque une réalité contrastée. Chez les enseignants, les primes ne représentent que 18,7 % mais **elles dépassent les 32,4 % pour les personnels civils non enseignants.** Ainsi elles s'élèvent en moyenne à 29,6 % pour les agent-es de catégories C, 34,5 % pour les agent-es de catégorie B et 32,9 % pour les catégories A non enseignantes. On dépasse même les 40 % dans la pénitencière, 52 % pour les administrateur-riche de l'État, 63 % pour les contrôleurs-aérien-nes et même 69 % des adjoint-es administratif-ves de la chancellerie !

UNE BAISSSE DES PENSIONS PROGRAMMÉE

L'explosion de la part des primes dans les salaires de la Fonction publique a

des conséquences dramatiques pour les fonctionnaires au moment de la retraite. **C'est un tiers du salaire qui n'est pas pris en compte pour le calcul des pensions!** **Aujourd'hui un-e agent-e avec 33 % de primes, part en retraite avec un taux de remplacement de 54 %**, très inférieur à la promesse des 75 % du dernier salaire sur laquelle est construit le système qui ne prend en compte que le traitement indiciaire. Et le mode de calcul est très défavorable aux polypensionnés qui représentent la majorité des nouveaux entrants dans la Fonction publique.

OPACITÉ ET PRÉCARITÉ DES PRIMES

Les primes sont par nature opaques et précaires. Précaires puisqu'elles sont effacées à la retraite, mais aussi parce qu'**elles peuvent sauter au premier accident de parcours**. Elles sont ainsi prises en compte à seulement 33 % en cas de congé longue maladie, grave maladie, longue durée et peuvent disparaître lors d'une bascule à mi-traitement. Elles ne sont pas non plus garanties en cas de mobilité et une nouvelle affectation peut conduire à une chute significative de revenus. Le montant des primes est généralement arbitraire et dépend du bon vouloir de la hiérarchie. La volonté du gouvernement d'augmenter la part des primes liée à la performance de l'agent comme le CIA (complément indemnitaire annuel) est un autre moyen de diviser les agent-es et de **casser toutes les garanties collectives attachées à la rémunération**.

DES INÉGALITÉS FEMMES / HOMMES ACCENTUÉES

Les femmes sont les grandes perdantes en matière de rémunération dans la Fonction publique. Elles sont surreprésentées dans les filières les moins bien payées et n'ont pas les mêmes carrières que les hommes. Malgré les grilles de la Fonction publique, l'écart de rémunération indiciaire entre les femmes et les hommes est déjà de 8 % dans la Fonction publique d'État. Mais les primes creusent encore les différences de rémunération: **en moyenne, les femmes touchent des primes inférieures de 40 % à celles des hommes**. Au final, l'écart de rémunération est de 17 %! Ça ne peut plus durer. **Il faut organiser un vrai plan de rattrapage salarial et revaloriser les filières à prédominance féminine**. C'est tout l'enjeu de la négociation sur la transposition de la directive transparence salariale et l'accord égalité professionnelle entre les femmes / hommes dans la Fonction publique. ♦

Nos revendications

- ✓ **Augmentation immédiate de la valeur du point d'au moins 10%**
- ✓ **400€ immédiatement pour tou-te-s**
- Indexation du point sur l'inflation**
- ✓ **Plan de rattrapage des pertes antérieures**
- ✓ **Intégration des primes dans l'indiciaire**
- ✓ **Égalité salariale femmes / hommes**
- ✓ **Abrogation du jour de carence et indemnisation des CMO à 100%**
- ✓ **Retraite à 60 ans et réduction du temps de travail à 32 heures**



et vous, combien avez-vous perdu ?

Fonte du pouvoir d'achat des fonctionnaires de 30 % en 25 ans
Doublement du nombre d'agent-es sous le Smic en un an

la cgt 5 minutes • 100% anonyme

Faites le calcul avec le simulateur CGT !

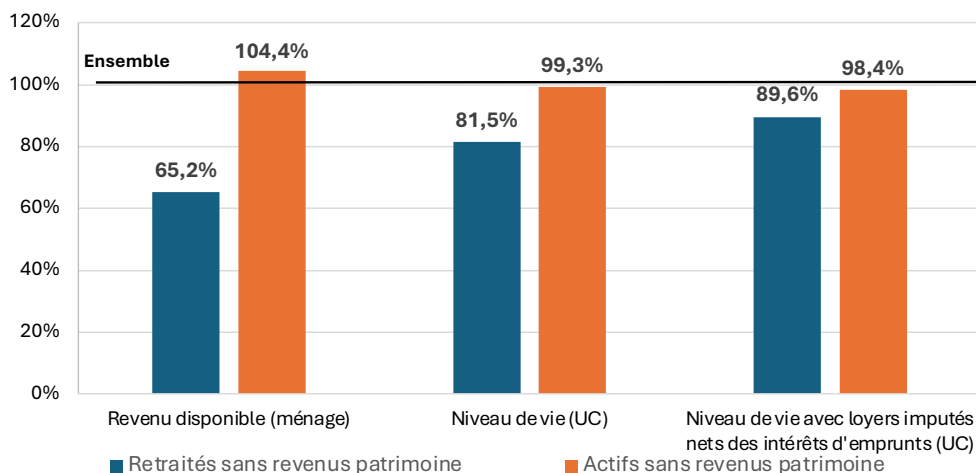
Tou-tes en grève et manifestation le 29 septembre pour de vraies augmentations !

Niveau de vie des retraités·es

Les sempiternels projets de gel de tout ou partie des pensions de retraite et de suppression de l'abattement fiscal de 10 % sur les revenus pour les retraités reposent sur une analyse du pouvoir d'achat erronée, de nouveau présente dans le rapport du COR 2026 (pages 145 à 148), pour les revenus de 2023.

Les comparaisons de pouvoir d'achat entre actifs, retraités, et l'ensemble des Français se font en intégrant les revenus du patrimoine, alors que les pensions de retraite sont du salaire différé reposant sur des cotisations. Les propositions de gel des pensions s'attaquent donc au salaire en préservant la fiscalité du patrimoine, sur la base d'une prétendue générosité trop importante du système de retraite par rapport aux actifs et à l'ensemble de la population.

En faisant les comparaisons sans les revenus du patrimoine pour les actifs et les retraités, donc en comparant du salaire avec du salaire, on voit que les pensions des retraités sont nettement inférieures non seulement au revenu des actifs mais aussi au niveau de vie de l'ensemble des Français. Pour la comparaison avec le niveau de vie de l'ensemble des Français, les revenus du patrimoine sont toujours intégrés à cette donnée.



MÉNAGES ACTIFS ET RETRAITÉS SANS LES REVENUS DU PATRIMOINE

Les revenus du patrimoine sont intégrés au revenu des ménages de retraités par le COR pour un montant considérable, 555 euros soit 19 % des revenus des ménages de retraités, et 383 euros pour les ménages des actifs, soit 9 % de leurs revenus. (En bas page de droite, reproduction du diagramme 3.8 du rapport du COR — page 145 — qui précisent ces montants.)

Or si la détention du patrimoine se concentre sur les plus de 60 ans (pour les deux tiers), sa détention est particulièrement inégalitaire (les 10 % les plus aisés en possèdent la moitié) : les revenus du patrimoine ne sauraient donc être répartis sur l'ensemble des retraités en augmentant d'un quart leur pouvoir d'achat. Le même raisonnement est aussi valable pour les actifs, leur pouvoir d'achat étant augmenté d'un dixième. Cette inégalité de la répartition du patrimoine plaide pour qu'elle soit corrigée par des mesures fiscales sur les revenus du capital, alors que la solution promue par le gouvernement est un coup de rabot sur le salaire différé qu'est la pension.

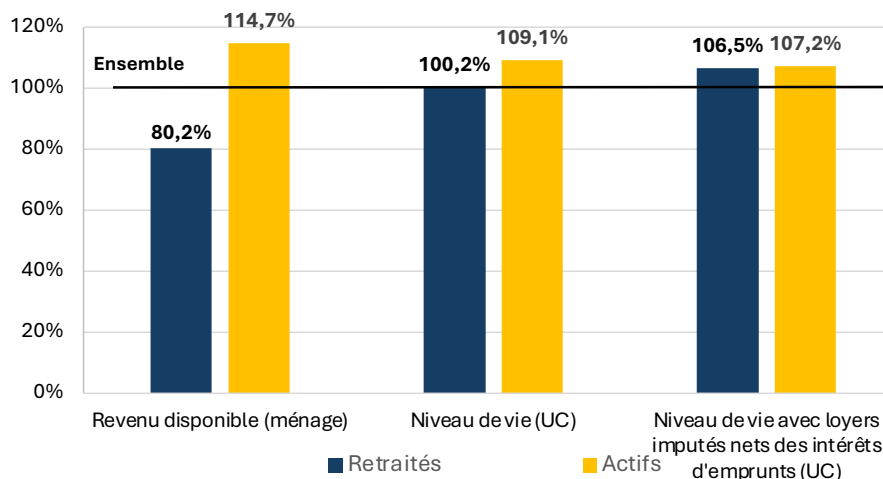
Même pour les cadres une baisse de pension n'est pas souhaitable, car ce sont les cotisations des cadres, mieux payés, aux emplois plus stables, bénéficiant moins des dispositifs de solidarité, qui équilibrent les comptes de la protection sociale. Discrediter les cotisations de la retraite par répartition aux yeux des cadres, leur faire miroiter la nécessité de la retraite par capitalisation pour maintenir leur niveau de vie, leur faire croire qu'il est plus légitime de miser sur l'épargne plutôt que sur la cotisation de Sécurité sociale, donc de miser sur le capital plutôt que sur le salaire, est un objectif premier des néolibéraux. Amoindrir les droits sociaux des cadres n'est ni juste socialement, ni raisonnable pour le financement des systèmes de Sécurité sociale.

Avec les revenus du patrimoine, le niveau de vie individuel des retraités apparaît très différent et bien plus élevé que sans les revenus du patrimoine.

Revenus du patrimoine ajoutés, le niveau de vie individuel, par unité de consommation, des retraités apparaît assez proche de celui des actifs (100 contre 109), et surtout égal à celui de l'ensemble des Français. Sans les revenus du patrimoine, c'est le niveau de vie des actifs qui est équivalent à celui de l'ensemble des Français : c'est déjà un indice de la faiblesse générale des salaires. Le niveau de vie individuel des retraités n'est que de 82 % de celui des actifs, et il est déjà très proche de l'objectif gouvernemental de baisser les retraites versées à 80 % du niveau de vie de l'ensemble des Français.

Pour passer du revenu disponible des ménages au niveau de vie individuel on considère qu'au sein d'un ménage le premier adulte vaut 1, le deuxième adulte vaut 0,5, les enfants de moins de 14 ans valent 0,3 et ceux de plus de 14 ans valent 0,5. On divise donc pour un couple de retraités sans enfants le revenu disponible du ménage par 1,5 et pour un couple d'actifs avec deux enfants de moins de 14 ans la division du revenu est par 2,1.

Les comparaisons gouvernementales et l'argumentaire médiatique des néolibéraux se basent sur le niveau de vie individuel « avec loyer imputé », qui est une des plus belles arnaques statistiques existantes. Le « loyer imputé » est un revenu supplémentaire qu'on ajoute aux ménages propriétaires de leur résidence principale, et dont on déduit les intérêts des emprunts : on ajoute ainsi 442 euros de revenu mensuel aux retraités et 243 euros aux actifs (270 pour l'ensemble des français). C'est un outil pour les chercheurs, parfois utilisé fiscalement hors de France, utilisé comme un outil de propagande réactionnaire.



MÉNAGES AVEC LES REVENUS DU PATRIMOINE

La Suisse a un loyer imputé dans sa fiscalité, en adjoignant au revenu fiscal un loyer fictif (les 2/3 du niveau du marché locatif). La déduction des intérêts d'emprunt et des charges d'entretien permet de diminuer l'impôt des ménages en cours d'acquisition de leur logement. Ce système est ressenti comme si injuste par la population qu'un référendum de 2025 a acté sa suppression pour 2029. Cela n'empêche pas nos néolibéraux de le réserver à l'argumentaire politique en France.

Avec loyer imputé et revenus du patrimoine, le niveau de vie individuel des retraités est strictement équivalent (107 % dans les deux cas) à celui des actifs et est donc supérieur à celui de l'ensemble des français (qui est

de 100 %). C'est sur cette base que se développe l'argumentaire d'une trop grande générosité du système de retraite en France, et du caractère anormal du niveau de vie des retraités, qui sacrifieraient l'avenir des générations futures à leur bien-être de baby-boomers privilégiés. C'est l'un des carburants rhétoriques d'une pseudo-guerre des générations, artificiellement créée pour discréditer le fondement politique de la sécurité sociale et de la retraite par répartition, la solidarité intergénérationnelle.

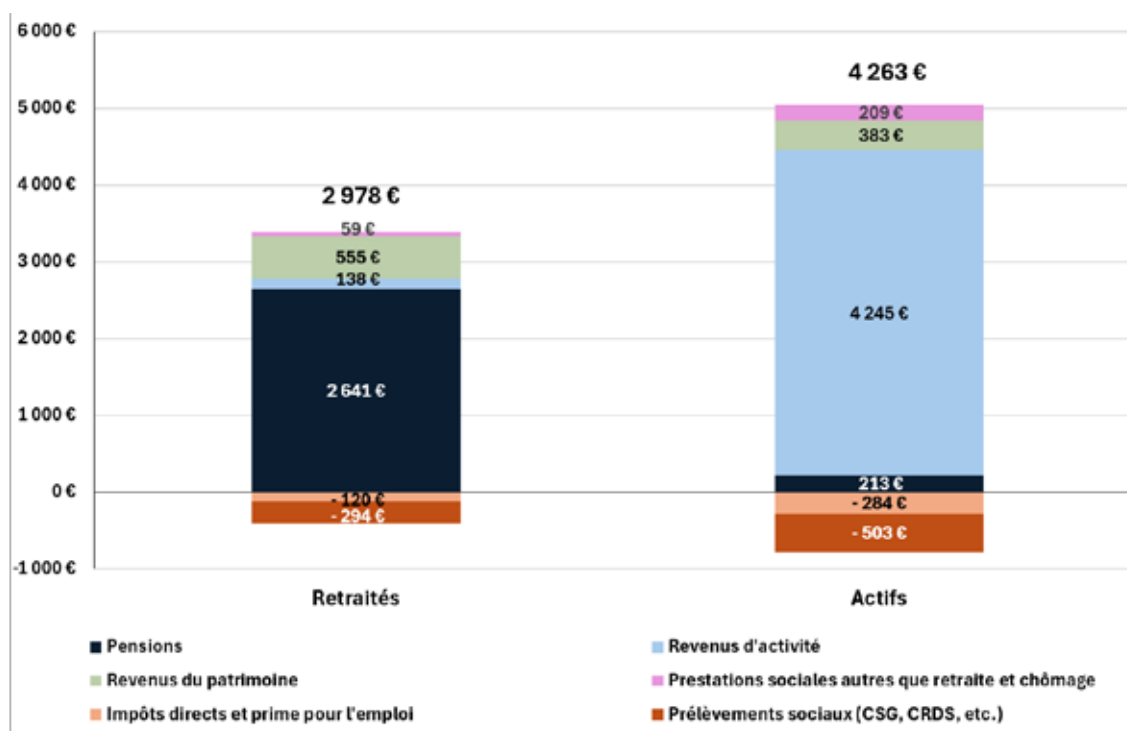
On ne dira jamais assez que cet argumentaire est faux. Il repose sur l'ajout de 903 euros à une pension de 2012 euros par unité de consommation, c'est-à-dire sur une augmentation artificielle de 45 % du revenu des

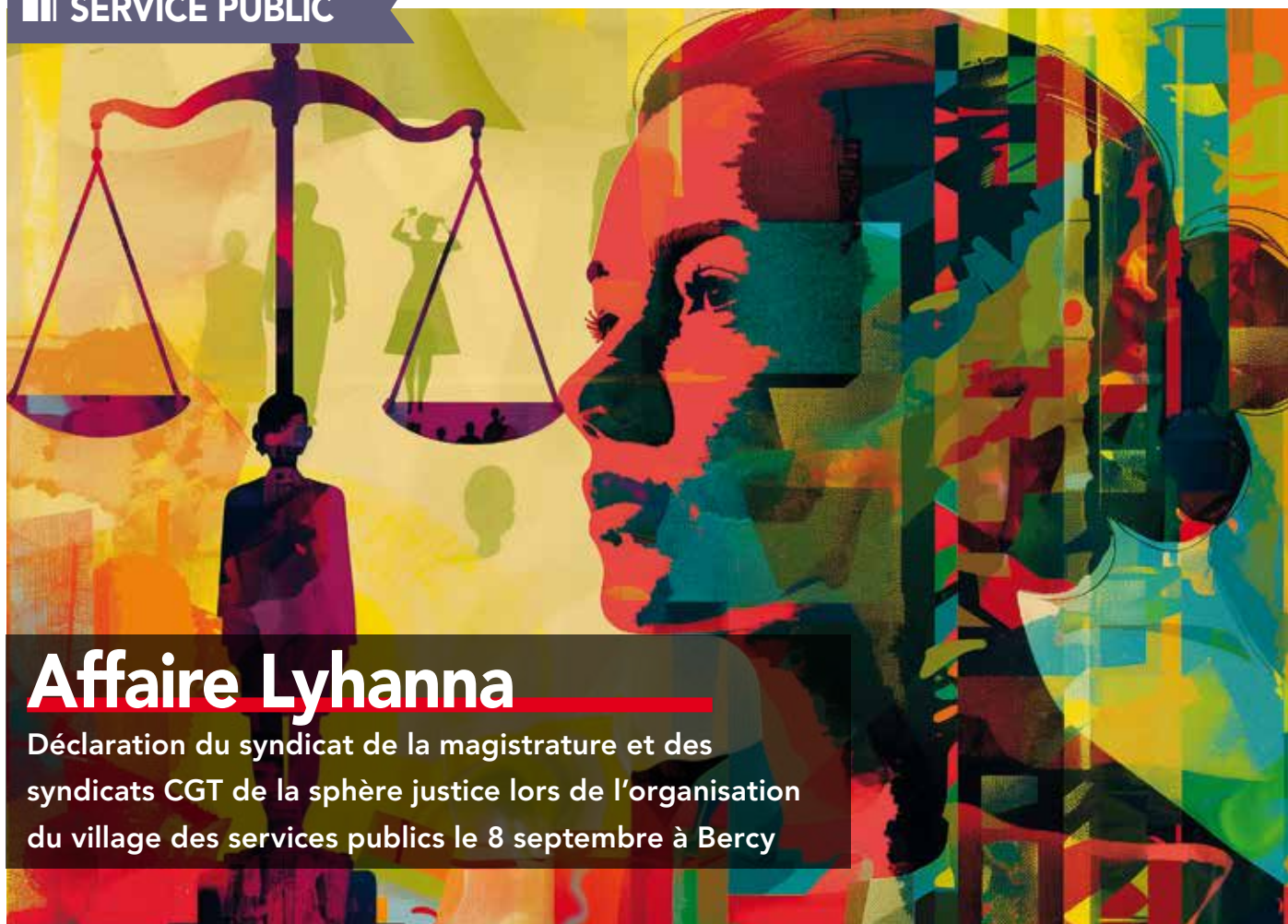
retraités: 461 € au titre des revenus du patrimoine et 442 € au titre d'un pseudo-loyer imputé. Les actifs n'ont leur revenu augmenté que de 485 euros soit plus 20 % par unité de consommation: 242 euros pour les revenus du patrimoine, qu'ils ne touchent d'ailleurs pas non plus dans leur écrasante majorité, et 243 pour le loyer imputé.

Même avec un loyer imputé, le niveau de vie des retraités sans revenus du patrimoine n'est que de 91 % de celui des actifs et de 90 % de celui de l'ensemble de la population, au lieu avec les revenus du patrimoine d'être supérieur à celui de l'ensemble de la population et équivalent à celui des actifs. Le système de retraite français n'est en réalité pas du tout trop généreux et la guerre des générations n'existe pas et n'a pas de base objective.

Il suffit de regarder les chiffres en euros du montant des pensions. Le niveau de vie par unité de consommation est de 2012 euros sans revenus du patrimoine et celui des ménages de retraités de 2423 euros (un couple égal 1,5 unité de consommation). La pension moyenne individuelle était de 1541 euros en 2023. Le SMIC net était de 1383 euros en mai 2023. En résumé, le niveau de vie moyen des retraités était légèrement supérieur au SMIC en 2023. Il n'y a pas de base objective à un gel des pensions. ♦

REVENU DISPONIBLE DES MÉNAGES RETRAITÉS, DES MÉNAGES ACTIFS EN 2023





Affaire Lyhanna

Déclaration du syndicat de la magistrature et des syndicats CGT de la sphère justice lors de l'organisation du village des services publics le 8 septembre à Bercy

Fin mai 2026, l'état de délabrement de la justice a été brutalement et violemment mis en lumière suite au meurtre de la jeune Lyhanna dont l'auteur présumé serait connu des services de la police et de la justice.

Les faits sont d'une gravité extrême et nous partageons l'émotion autant que l'incompréhension qu'ils ont suscitées.

Toutefois, les professionnel·les de la justice de la CGT et du SM n'ont pas été surpris qu'un tel événement puisse advenir, eu égard non seulement au manque de moyens dont iels souffrent que de l'absence de priorisation donnée au contentieux des violences sexistes et sexuelles, notamment commises sur des mineur·es.

Depuis des décennies, nos organi-

sations alertent sur ces réalités sans que les gouvernements successifs n'en prennent la mesure. Dans ce contexte, il est dès lors particulièrement insupportable que des dirigeants, et en particulier le ministre de la justice feigne d'ignorer que la justice peine à écouter, à répondre et à protéger.

UNE SITUATION CONNUE

Au contraire, le ministre a préféré jeter en pâture une ou deux magistrates plutôt que d'assumer l'échec qui est le sien. Car oui, nous le répétons aujourd'hui, Gérald Darmanin savait.

Ce rapport révélait que près de la moitié des procédures en cours – particulièrement des agressions sexuelles et des viols – était laissée à l'abandon

En juin 2023, alors qu'il était ministre de l'intérieur, lui a été remis un rapport « d'évaluation du nombre de procédures en cours dans les services de police et d'analyse des causes expliquant l'existence de ces stocks », aux conclusions tout simplement catastrophiques.

Ce rapport révélait que près de la moitié des procédures en cours – particulièrement des agressions sexuelles et des viols – était laissée à l'abandon pendant des années alors même que les personnes mises en cause étaient identifiées voire localisées. S'agissant des violences sexuelles sur les enfants, la mission tirait déjà la sonnette d'alarme: l'importance du stock empêchait d'identifier les procédures prioritaires comportant des risques majeurs. Elle relevait l'identification de nombreuses procédures de viols, d'agressions sexuelles et d'accidents mortels de la route qui n'étaient pas traitées, certaines depuis 2013...

Fort de cette information, Gérald Darmanin n'a jamais décidé de faire du contentieux des VSS une priorité et d'allouer par exemple aux brigades pour mineurs-es les effectifs leur permettant d'agir.

Il révélait par ailleurs, cet été même, l'étendue de ses échecs en tant que ministre de l'intérieur, en pointant

lui-même les graves défaillances auxquelles sont exposés les services de police et de gendarmerie.

PROTECTION DE L'ENFANCE

Plus tard comme garde des Sceaux, nos organisations, en bilatérale, puis dans le cadre de multiples interventions, ont alerté sur la crise que connaît la protection de l'enfance et l'incapacité que nous avons à protéger les victimes. Et à nouveau, priorité a été donnée au narcotrafic, aux rodéos urbains, à fermer l'accès à la culture ou à des activités en détention pour les personnes détenues, au fichage et expulsion des personnes détenues de nationalité étrangère, à la répression des révoltes des classes populaires et des mouvements de contestation, à la criminalisation de la colère exprimée par la population que les médias nomment émeutes...

La responsabilité première et entière face à ce drame reste l'auteur de ces actes. La responsabilité des gouvernements successifs reste le manque de moyens alloués à la Justice. La responsabilité sociétale reste le maintien d'un système patriarcal.

Greffiers, greffières, magistrates, éducateurs et éducatrices, personnels en établissements pénitentiaires ou en Services pénitentiaires d'insertion et de probation, agent-es de terrain... nous le vivons, le dénonçons:

la Justice fonctionne à flux tendu. Les postes manquent. Les greffes sont épuisés. Les délais explosent. Les logiciens dysfonctionnent. Les procédures s'accumulent. Les personnels alertent, écrivent, préviennent, tiennent des audiences, gèrent l'urgence, rattrapent ce qui peut l'être, et continuent malgré tout à assurer le service public.

LE BUDGET EN CROISSANCE: UN LEURRE

Emmanuel Macron estime que la justice a les moyens. C'est vrai que le budget de la justice est en hausse depuis 5 ans. Mais c'est un leurre. Il ne s'agit pas de recruter, de permettre aux agent-es d'exercer dans des conditions de travail dignes, de permettre aux magistrats et aux juridictions de rendre sereinement des décisions ou de tenir des audiences dans des horaires acceptables. Cette hausse du budget est pour grande partie consacrée à la construction de prisons ou d'équipements de sécurité comme des drones, des dispositifs de brouillage téléphonique, dotations en armes... Car là voilà la vision de la justice par la Macronie, un affichage sécuritaire toujours plus populiste.

Alors oui, nous le disons avec force. Pour une justice qui peut assumer ses missions:

C'est une question de postes non pourvus.

C'est une question de budgets insuffisants.

C'est une question de réformes empiquées sans effectifs, sans outils adaptés, sans temps, sans respiration,

C'est une question de prévention, d'éducation.

Qu'il s'agisse de nouveaux textes pénaux, de réorganisations de procédure, de numérisation à marche forcée, c'est toujours la même logique: faire croire qu'un changement d'organisation suffira à réparer ce que le manque de moyens a détruit.

Ces choix politiques ont, année après année, affaibli un service public essentiel à la démocratie, à la protection des victimes et à la cohésion sociale.

Parce que défendre la Justice, ce n'est pas défendre une administration abstraite. C'est défendre les victimes. C'est contribuer au vivre ensemble. C'est défendre les droits. C'est défendre les personnels. C'est défendre le service public.

Et tant que les moyens ne seront pas à la hauteur, nous continuerons à le dire, à l'écrire, à l'exiger, collectivement.

Assez de populisme. Assez de fauxsemblants. Des moyens pour la Justice. Du respect pour les personnels. Et des responsabilités politiques assumées. ♦



DANS LE CADRE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DES MODÈLES D'AFFICHES DE CAMPAGNE SONT À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SUR LE SITE CONFÉDÉRAL

Conseil commun Fonction publique

COMPTE RENDU
DE LA SÉANCE
DU 9 JUILLET 2026

Codification du Livre V : 614 articles qui engagent les carrières

Le Conseil commun de la Fonction publique du 9 juillet 2026 a examiné le Livre V de la partie réglementaire du Code général de la Fonction publique : positions et mobilité, évaluation, avancement, discipline, perte d'emploi, cessation de fonctions. Un chantier annoncé « à droit constant », mais dont 62 articles s'en écartent. Derrière la technicité, ce sont des garanties de carrière qui se jouent, au premier rang desquelles la disponibilité et la discipline.

UN CHANTIER DE 614 ARTICLES

Le Livre V rassemble les dispositions issues de 46 décrets, réparties en six titres : positions et mobilité (188 articles), appréciation de la valeur professionnelle, promotion interne et avancement (95), discipline (74), perte et suppression d'emploi (44), cessation définitive des fonctions et de l'emploi (182), dispositions relatives à l'outre-mer (31). Soit 614 articles, élaborés avec la DGAFP, la DGCL et la DGOS, sous l'égide de la Commission supérieure de codification.

La DGAFP rappelle que le principe retenu est celui d'une codification à droit constant. Elle assume néanmoins des écarts, justifiés par l'harmonisation de dispositions existantes, la correction d'erreurs matérielles, l'abrogation de dispositions obsolètes, l'amélioration de l'accessibilité et de l'intelligibilité du droit, et la mise en cohérence des règles entre les trois versants. Au total, **62 articles sur 614 comportent des modifications à droit non constant.**

C'est précisément là que se situe l'enjeu. Une codification n'est jamais un simple exercice de rangement. Chaque fois qu'une règle est « harmonisée » entre l'État, la territoriale et l'hospitalière, une question se pose : l'alignement se fait-il vers le haut ou vers le bas ? La séance du 9 juillet en a fourni plusieurs illustrations, dans les deux sens.

UNE COMPÉTENCE DES CAP DISPARUE EN COURS DE CODIFICATION ?

La FSU signale ce qu'elle considère comme une erreur ou une lacune : la possibilité de saisir la commission administrative paritaire lorsqu'une demande de disponibilité fait l'objet d'une décision défavorable semble avoir disparu lors de la codification. Elle en demande le rétablissement et l'harmonisation entre les trois versants.

La DGAFP juge l'amendement juridiquement irrecevable dans le cadre de la consultation en cours, il n'est donc pas soumis au vote, mais reconnaît que la question soulevée est sérieuse et qu'une difficulté de codification peut exister. Elle indique poursuivre son analyse, notamment avec les services compétents pour la Fonction publique hospitalière, et rappelle que les erreurs de codification peuvent continuer d'être signalées après l'examen du texte par le Conseil commun.

Le point mérite d'être suivi jusqu'au bout. Une compétence perdue « par accident » de codification reste une compétence perdue, et c'est bien un droit de recours devant l'instance paritaire qui est ici en cause.

MISE EN DEMEURE : UN MOIS OBTENU

L'UNSA demande que l'agent dispose d'un délai réellement suffisant pour répondre à une mise en demeure, en tenant compte des conditions de réception du courrier, du temps nécessaire à la préparation de la réponse, des démarches administratives à accomplir et de la gravité des conséquences d'une absence de réponse.

La DGAFP rappelle que la mise en demeure intervient après une première période durant laquelle l'agent doit faire connaître son intention de solliciter une réintégration ou un renouvellement, et que la jurisprudence impose déjà à l'administration d'informer l'agent de son obligation de répondre et des conséquences de son silence, le projet ne faisant que formaliser davantage cette garantie. À l'issue des échanges, elle retient le principe d'un **délai d'un mois**, jugé plus raisonnable que le délai plus court initialement envisagé.

RADIATION DES CADRES : L'AUTOMATICITÉ EN QUESTION

L'UNSA conteste le caractère automatique de la radiation des cadres en cas d'absence de réponse à la mise en demeure, en soulignant qu'un silence peut avoir une cause légitime. La DGAFP estime nécessaire de prévoir une issue à une situation de disponibilité non suivie de réintégration, tout en rappelant l'obligation d'information qui pèse sur l'administration.

La CGT attire l'attention sur les situations dans lesquelles l'administration informe tardivement l'agent, et souligne les difficultés concrètes que produit une radiation irrégulière, même lorsqu'elle est ultérieurement annulée par le juge. Elle s'interroge sur l'intérêt d'une intervention de la CAP dans certaines de ces situations.

La DGAFP répond qu'un agent ne peut pas être légalement radié si l'administration n'a pas respecté son obligation préalable d'information, qu'une décision prise dans ces conditions pourrait être annulée, et évoque la possibilité d'un référé pour obtenir rapidement la suspension d'une mesure manifestement irrégulière. La FSU rappelle de son côté la complexité de certaines situations individuelles, notamment lorsqu'un événement de santé intervient à la fin d'une période de disponibilité.

La réponse juridique est exacte, mais elle ne règle pas la situation vécue. Entre la décision de radiation et son annulation par le juge, c'est l'agent qui supporte la rupture. C'est tout le sens de l'intervention de la CGT : la garantie ne vaut que si elle joue avant la décision, pas seulement après.

DISCIPLINE: LE REFUS D'UN DÉLAI PLANCHER

Plusieurs amendements proposent de fixer un délai minimal réglementaire, en lieu et place de la notion de « délai suffisant », pour que l'agent prenne connaissance de son dossier et prépare sa défense. Les arguments avancés sont concrets: étude d'un dossier parfois volumineux, recherche de témoins, disponibilité d'un représentant syndical, recours à un avocat ou à un conseil, examen du rapport transmis au conseil de discipline. Certaines interventions estiment même qu'un plancher de cinq ou sept jours resterait insuffisant.

La DGAFF s'y oppose. Elle préfère conserver la notion de « délai suffisant », estimant qu'un délai plancher rigidifierait la procédure et inciterait certaines administrations à considérer que le simple respect du minimum réglementaire suffit dans toutes les situations. Elle rappelle que la complexité des affaires est très variable et indique qu'en pratique les administrations sont souvent invitées à laisser plusieurs semaines aux agents. **Avis défavorable aux amendements proposant un délai plancher.**

L'argument mérite d'être retourné. C'est justement parce que les pratiques varient qu'un délai opposable protège. « Souvent invitées » n'est pas une garantie, et l'expérience des dossiers disciplinaires montre que les délais courts ne sont pas l'exception. En l'absence de plancher, la charge de la contestation repose entièrement sur l'agent, après coup, devant le juge, c'est-à-dire une fois la sanction prononcée.

HARMONISATION: VERS QUEL NIVEAU?

Détachement dans la recherche: de cinq à trois ans

La FSU conteste la réduction de cinq à trois ans d'un délai applicable à certaines situations de détachement vers des organismes privés intervenant dans le domaine de la recherche, estimant que les enjeux propres à l'enseignement supérieur et à la recherche justifient le maintien d'un délai spécifique. La DGAFF répond que la règle de cinq ans est ancienne, que l'évolution vers trois ans est déjà intervenue dans d'autres versants, et défend une harmonisation à trois ans pour l'ensemble. **Avis défavorable à l'amendement.** Ici, l'harmonisation aligne sur la règle la moins protectrice.

Mandat syndical: une extension acceptée

L'UNSA propose d'étendre aux fonctionnaires territoriaux une règle déjà applicable dans d'autres ver-

sants concernant la prise en compte du compte rendu de l'entretien professionnel de l'année précédente lors d'un détachement lié à l'exercice d'un mandat syndical. La DGAFF juge l'harmonisation pertinente et se prononce favorablement sur le principe. Preuve, s'il en fallait, que la démarche peut aussi jouer dans le bon sens.

Un retour au droit constant

Le gouvernement présente lui-même un amendement sur l'article R. 523-22 pour revenir à une codification à droit constant: la disposition à droit non constant initialement envisagée est abandonnée, la règle reste limitée aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, et l'extension envisagée à la Fonction publique de l'État est supprimée. Un écart au droit constant n'est donc jamais irréversible, encore faut-il l'avoir repéré à temps, dans 614 articles.

ÉVALUATION, PROMOTION, CONTRACTUELS

Décharges d'activité de service.

La FSU soulève la situation des agents bénéficiant d'importantes décharges de service, notamment dans le cadre d'activités syndicales. Lorsque le supérieur hiérarchique n'est plus réellement en mesure d'apprécier le travail accompli, elle estime qu'un entretien d'accompagnement serait plus approprié qu'un entretien professionnel classique, et demande une adaptation de la rédaction en ce sens.

Délais de recours.

La DGAFF indique n'avoir pas connaissance de difficultés importantes liées au délai actuellement applicable et souhaite le maintenir, notamment pour les recours de l'agent et la notification des comptes rendus. Une organisation syndicale souligne à l'inverse que certains recours restent longtemps sans réponse et qu'un délai de recours trop court limite l'exercice effectif des droits de l'agent.

Promotion et avancement: la règle alignée sur la pratique.

La DGAFF reconnaît qu'un délai prévu par la réglementation n'est pas réellement respecté dans la pratique et considère qu'une modification permettrait de rapprocher la réglementation du déroulement réel des procédures. Elle précise aussi que le Conseil d'État pourrait estimer que cette disposition n'a pas vocation à figurer dans le Code général de la Fonction publique. **Avis favorable de la DGAFF;** la FSU s'abstient, de même que les employeurs territoriaux et hospitaliers. Le raisonnement interroge: plutôt que de faire respecter un délai, on ajuste le

délai à ce qui se pratique. Le procédé est commode, mais il fragilise la portée de toute garantie inscrite dans un texte.

Agents contractuels.

La CFDT présente un amendement essentiellement rédactionnel visant à réorganiser les dispositions relatives au congé de mobilité des agents en CDD et en CDI pour rendre le texte plus clair; la DGAFF n'y voit pas d'objection de principe. Un autre amendement de la CFDT est en revanche déclaré irrecevable, au motif que la disposition concernée a déjà été examinée dans le cadre du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale.

CE QUE LA SÉANCE LAISSE OUVERT

Les organisations qui s'expriment reconnaissent globalement la qualité du travail technique réalisé par les équipes de la DGAFF. Plusieurs demandent en revanche que les documents leur soient transmis plus tôt. La revendication n'a rien de formel: sur 614 articles, la capacité réelle d'expertise dépend directement du temps laissé pour lire. Un délai d'examen trop court transforme mécaniquement une consultation en formalité.

Plusieurs organisations ont également relié la question des carrières à celle de l'attractivité et des rémunérations: rémunération indiciaire, point d'indice, préservation de la Fonction publique de carrière. Le rappel est utile. Codifier avec minutie des règles de déroulement de carrière n'a de sens que si la carrière conserve une valeur: c'est la rémunération, et d'abord le point d'indice, qui décide en dernier ressort de l'attractivité des métiers de la Fonction publique.

À l'issue des échanges, plusieurs suites sont annoncées ou envisagées:

- L'examen par la DGAFF de la difficulté de codification concernant les compétences des CAP en matière de disponibilité;
- Des échanges complémentaires avec les services concernés sur les règles différentes selon les versants;
- L'examen avec le Conseil d'État de la nécessité éventuelle de dispositions transitoires pour certaines situations de disponibilité;
- Le passage à un mois du délai de réponse à une mise en demeure;
- L'amélioration possible de certaines rédactions relatives aux agents contractuels;
- La poursuite de la codification avec un futur Livre VI, annoncé pour le printemps si le calendrier est tenu. ♦



ACCORD ÉGALITÉ

La CGT ne signera pas un accord sur du vide

Huit ans après l'accord de 2018, que la CGT n'avait pas signé faute de mesures contraignantes et de budgets dédiés, la Fonction publique négocie un nouvel accord sur l'égalité professionnelle.

Après une vingtaine de groupes de travail, la DGAFP avait transmis le 6 juillet 2026 un avant-projet : six axes, soixante-dix mesures, des violences sexistes et sexuelles à la gouvernance, en passant par les parcours professionnels et les temps de vie et, c'est nouveau, un volet entier consacré à la santé des femmes au travail.

La séance du 9 juillet a tourné court. Sept organisations syndicales sur huit ont quitté la table, dénonçant un pré-projet trop timide et surtout un mandat de négociation verrouillé, strictement limité aux mesures du projet

initial, sans marge pour intégrer les demandes portées depuis des mois par les organisations syndicales. Dans un communiqué commun, elles ont prévenu le gouvernement : « la balle est dans le camp du gouvernement », la copie doit être revue. La CGT l'a dit sans détour en déclaration liminaire : sans modifications substantielles du projet, elle serait contrainte de ne pas signer.

UNE NOUVELLE COPIE, ET UN MOUVEMENT RÉEL

Cette nouvelle copie est arrivée, la version transmise en septembre compte soixante-douze mesures, deux de plus qu'en juillet. La négociation doit s'achever ce mois-ci, pour une mise à signature en octobre. C'est maintenant que tout se joue.

Disons-le d'emblée, parce que la précision est notre force en séance : le gouvernement a bougé. Pas partout, mais réellement.

Sur les violences sexistes et sexuelles, la version de septembre franchit un cap. Chaque employeur devra pouvoir mobiliser des agent-es et agents spécifiquement formés à l'enquête administrative, avec des viviers constitués dans chaque ministère. Un référent contre le harcèlement sexuel

et les agissements sexistes sera désigné dans chaque formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail et il le sera parmi les représentants du personnel, ce qui en fait un mandat syndical de plein exercice à investir. La définition du harcèlement sexuel inscrite au code général de la Fonction publique sera alignée sur le Code du travail et le Code pénal. Et surtout, une procédure disciplinaire « devra systématiquement être engagée » dès qu'une enquête administrative établit des faits : c'est l'une des très rares rédactions impératives de tout le texte, et elle rompt avec la pratique du classement sans suite que nous documentons depuis des années.

L'avancée la plus concrète concerne les violences intrafamiliales. L'autorisation spéciale d'absence, jusqu'à annoncée en une phrase, couvre désormais les démarches psychologiques, sociales, de relogement et de protection des enfants. Elle pourra surtout être justifiée par une simple attestation d'un assistant de service social ou d'un médecin, « sans imposer la production préalable d'une plainte ou d'une décision de justice ». C'est un obstacle majeur qui tombe : la grande majorité des victimes ne portent pas

plainte, et le dispositif rédigé en juillet les aurait de fait exclues du droit qu'il prétendait leur ouvrir.

S'y ajoutent les acquis déjà présents en juillet, et que nous avons portés: protocole national de protection des victimes et priorité d'accès au logement; la santé des femmes érigée en axe à part entière, avec l'analyse genrée des risques dans le document unique, des équipements de protection enfin adaptés aux morphologies, l'accès aux protections périodiques sur les lieux de travail et des espaces d'allaitement garantis; les dons de jours élargis aux familles monoparentales et aux proches aidants; et une mesure qui a le mérite de la clarté, l'accès ou le maintien dans certaines fonctions de direction conditionné au suivi effectif des formations à l'égalité.

Ces avancées existent. Nous les avons demandées, nous les reconnaissons, et nous exigeons qu'elles soient sécurisées dans la version finale. Elles ne règlent pas pour autant la question posée.

LE PROBLÈME N'EST PAS CE QUE LE TEXTE AFFICHE, C'EST CE QU'IL GARANTIT

À la lecture, une mécanique se répète: l'obligation annoncée dans le titre se dissout dans la rédaction. Le tableau de bord national est « rendu obligatoire », mais il « inclurait » des indicateurs, au conditionnel. Les référents égalité obtiennent un « temps de décharge minimal » dont aucun volume n'est chiffré. Les fonds « seraient fléchés ». L'évaluation des encadrants sur l'égalité ne se fera qu'« avec l'accord de l'agent » évalué, autant dire jamais. Les entretiens de parentalité sont « proposés », les études sur les inégalités de carrière « encouragées ». Aucune de ces formulations n'a été corrigée en septembre.

Plus embarrassant encore: au moment où le préambule annonce un contrôle renforcé, l'accord prévoit de remplacer l'audit sur site des labels diversité et égalité par un audit « en visioconférence ou sur dossier », explicitement pour en réduire le coût. On ne renforce pas l'effectivité d'une politique en allégeant les modalités de son contrôle. Cette disposition figurait déjà en juillet, elle n'a pas bougé.

Même les droits les plus fermes restent suspendus aux textes qui doivent les porter. La prise en compte des violences intrafamiliales dans les plans d'action, l'analyse sexuée du temps partiel, les dons de jours: tout est renvoyé « au prochain vecteur disponible », c'est-à-dire à un texte futur, sans date. L'autorisation d'absence pour les victimes de violences intrafamiliales dispose désormais d'un véhicule, la voie réglementaire. Quant à

l'obligation d'espace d'allaitement, elle reste annoncée sans qu'aucun véhicule soit désigné.

SANTÉ HORMONALE: LE CHAMP S'ÉLARGIT, LE DROIT SE DÉROBE

Le congé de santé hormonale, revendication montée en puissance dans toute la CGT, illustre à lui seul la méthode.

En juillet, l'expérimentation était réservée à la seule Fonction publique territoriale, autant dire à ce qui existait déjà, et que les préfets ont fait annuler devant le tribunal administratif là où des collectivités avaient osé le mettre en place. En septembre, elle est étendue aux trois versants: établissements publics volontaires dans l'État, établissements sanitaires et médico-sociaux dans l'hospitalière. Nous demandons cette extension. Elle est acquise, et c'est une bonne nouvelle pour les agentes de l'hospitalière, versant le plus féminisé et le plus exposé au travail de nuit.

Mais il faut lire la suite. L'expérimentation ne sera conduite qu'auprès d'« un nombre ciblé d'employeurs volontaires », une limitation qui n'existait pas en juillet, où toute collectivité entrant dans le champ pouvait décider d'y participer. Le mot « contingent », qui laissait espérer un volume de jours garanti, a disparu de la rédaction. Le bilan ne sera plus établi « à l'issue de l'expérimentation » mais « à l'issue d'une durée suffisante », dont personne n'est chargé d'apprécier le terme. L'abandon du dispositif reste explicitement prévu, et l'évaluation est renvoyée au fonds pour l'égalité de 2028. Pour l'État et l'hospitalière, enfin, aucune base juridique n'est indiquée: l'élargissement est annoncé sans être outillé.

Le champ s'élargit, le déploiement se restreint, l'échéance s'éloigne. Ce n'est pas un droit: c'est une promesse à géométrie variable.

Et sur le jour de carence comme sur le décret 2025-197, qui ampute de 10 % la rémunération des congés maladie, y compris ceux des femmes enceintes:

Pas une mesure salariale, pas un euro pour la revalorisation des métiers à prédominance féminine

silence total, en juillet comme en septembre.

UN RECU QUE LE TEXTE S'INTERDIT À LUI-MÊME

L'axe consacré aux parcours et aux rémunérations, le plus critiqué en juillet, n'a reçu qu'une seule mesure nouvelle: un engagement de la DGAFP à mener des « travaux visant à identifier » les effets des mobilités géographiques imposées lors d'un avancement de grade ou d'un changement de corps. Le sujet est réel. Mais l'accord de 2018, que ce texte prétend consolider et dont il rappelle lui-même le contenu, prévoyait « la suppression des freins structurels à l'avancement, notamment liés à la mobilité géographique ». On passe donc de la suppression à l'identification.

C'est un recul, et il est opposable: le préambule de l'accord affirme pourtant noir sur blanc « le principe de non-régression des droits issus des accords de 2013 et 2018 ».

TOUJOURS AUCUN MÉCANISME GLOBAL, TOUJOURS AUCUN ÉCHÉANCIER

Le texte comporte des dispositifs sectoriels de suivi: rétrocontrôle des dispositifs de signalement, bilans des sanctions, rapport enrichi. Mais aucun mécanisme global ne permet de contrôler l'exécution de l'ensemble de l'accord ni de sanctionner les employeurs défaillants, et aucun échéancier général n'est opposable. Les rares dates dispersées, 2028 pour une étude, 2029 pour un baromètre, 2030 pour des berceaux, ne sont assorties d'aucune conséquence en cas de retard.

LE NERF DE L'ÉGALITÉ, CE SONT LES MOYENS

L'accord documente lui-même l'ampleur du problème: 10 % d'écart de salaire net en équivalent temps plein en 2023. Et encore, cette méthode invisibilise les temps partiels, occupés à 25 % par les femmes contre 9 % par les hommes; recalculé sur les salaires réellement versés, l'écart atteint 22 %.

Il n'en tire aucune conséquence. Pas une mesure salariale, pas un euro pour la revalorisation des métiers à prédominance féminine, alors même que le principe « salaire égal pour un travail de valeur égale » est inscrit à l'article L. 3221-2 du Code du travail. La DGAFP se contente d'un renvoi poli vers la future transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. Quant au fonds pour l'égalité professionnelle, censé financer les actions des trois versants, son enveloppe est demeurée constante, de

l'ordre d'un million d'euros par an lors des dernières campagnes. Sur ce chapitre, entre juillet et septembre, pas un mot n'a changé.

LE BUDGET DIT L'INVERSE DU DISCOURS

Le gouvernement promet « une logique de résultats ». Sa politique budgétaire raconte autre chose. Le 8 juillet, au rendez-vous salarial, le ministre de l'Action et des Comptes publics David Amiel a annoncé qu'il n'y aurait de revalorisation générale du point d'indice ni en 2026, ni en 2027 — une troisième année consécutive de gel, quand 862 000 agents ont déjà un traitement indiciaire sous le niveau du SMIC. Seules quelques mesures « ciblées » ont été évoquées, suspendues au vote du budget. Les organisations syndicales, unanimes, ont quitté la séance.

La préparation de la loi de finances pour 2027 confirme l'orientation. L'exécutif vise un déficit ramené à 4,9 % du PIB et chiffre l'effort d'économies dans une fourchette de 30 à 50 milliards d'euros, un ordre de grandeur inédit. Dès le 7 juillet, le comité d'alerte réuni à Bercy actait près de 3 milliards d'économies supplémentaires pour l'État et la Sécurité sociale; des plafonds resserrés sont imposés à chaque ministère; et les pistes mises sur la table à la rentrée, sous-indexation des pensions, coups de rabot sur les niches et les aides, dessinent un budget d'austérité, sans un mot sur le financement de l'égalité. À ce jour, rien, absolument rien dans la préparation du PLF 2027 ne laisse entrevoir les moyens d'un accord ambitieux.

C'est précisément ce que la CGT

entend renverser. Un accord égalité crédible se lit aussi dans la loi de finances: des crédits identifiés, ventilés par axe, votés. Sinon, il ne s'agit pas d'un accord.

NOS CONDITIONS

La CGT formule des conditions précises pour rendre l'accord *signable*.

Un mécanisme global de contrôle de l'exécution, assorti de sanctions financières automatiques pour les employeurs défaillants, distinct des sanctions disciplinaires visant les auteurs de violences. Un échéancier général opposable, mesure par mesure, avec des conséquences définies en cas de retard. Un chiffrage par axe et des moyens dédiés inscrits dès la loi de finances pour 2027 et la suppression de cette conditionnalité absurde qui priverait de financements les agentes des employeurs sanctionnés, punissant les victimes des manquements de leur administration.

Le retrait du décret 2025-197 et le maintien de la rémunération des congés liés à la grossesse, avec une trajectoire sur le jour de carence. Le passage du conditionnel à l'impératif partout où l'obligation est affichée, le chiffrage de la décharge des référents égalité, la suppression de la réserve qui soumet l'évaluation des encadrants à leur propre accord, et le maintien de l'audit sur site des labels.

Sur la santé hormonale, la transformation de l'expérimentation en trajectoire vers un droit national: suppression du plafonnement du nombre d'employeurs, rétablissement d'un contingent minimal de jours, terme défini de l'expérimentation, base juridique pour l'État et l'hospitalière, maintien intégral de la rémunération, calendrier de généralisation et la sé-

curisation des dispositifs locaux existants.

Sur les mobilités, le retour au niveau de 2018: la suppression des freins injustifiés à la promotion, et non leur simple identification. Sur l'autorisation d'absence pour violences intrafamiliales, des garanties inscrites dans l'accord lui-même, nombre de jours, renouvellement, confidentialité, délai de décision, maintien de rémunération et non renvoyées au décret. Des garanties de calendrier et de véhicule pour toutes les modifications du code général de la Fonction publique annoncées. Enfin, et a minima, une mesure salariale ciblée sur les métiers à prédominance féminine.

LE RAPPORT DE FORCE EXISTE

Le 9 juillet l'a montré: ensemble, les organisations syndicales ont exigé que le gouvernement revoie sa copie et élargisse le mandat de la DGAFFP.

Le 29 septembre, les agentes et agents publics seront en grève et en manifestation contre les orientations salariales du budget 2027. L'égalité professionnelle s'y joue aussi, car on ne réduira pas un écart de salaire de 22 % en gelant les salaires pour la troisième année consécutive.

À l'issue de la négociation, sur la version soumise à signature en octobre, la CGT se prononcera: signature ou non-signature motivée, au vu des avancées réellement obtenues. Une chose est déjà certaine: un accord égalité sans contrainte, sans échéancier et sans budget serait un accord de communication. Les agentes de la Fonction publique ne demandent pas un affichage de plus. Elles demandent des droits, et les moyens de les rendre effectifs. ♦



Élections professionnelles dans l'enseignement privé sous contrat

Une campagne pour défendre « notre caractère propre » et confirmer notre représentativité

Du 3 au 10 décembre 2026, dans le cadre des élections de la Fonction publique, les 140 000 enseignantes des établissements privés sous contrat simple ou d'association (établissements médico-sociaux, écoles, collèges, lycées généraux, technologiques et professionnels) et les 5 000 enseignantes des établissements agricoles sous contrat sont appelées à voter pour désigner leurs représentantes.

BILAN DES ÉLECTIONS EN 2022 DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

Les collègues voteront pour un scrutin national (Comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé- CCMMEP et un des 63 scrutins académiques (1er ou 2nd degré).

Dans notre secteur, la FEP-CFDT (31 %), le SPELC (26 %) et le SNEC-CFTC (24 %) sont représentatifs aux côtés de la CGT. En 2022, avec 9,4 % des suffrages et une hausse de 1,5 point, la CGT confortait sa place de 4e organisation dans l'enseignement privé et confirmait sa représentativité acquise en 2018.

BILAN DES ÉLECTIONS EN 2022 DANS L'AGRICOLE

Deux scrutins nationaux sont proposés aux collègues :

- Le Comité consultatif ministériel (le CCM)
- La Commission consultative mixte (la CCM)

En 2022, la CGT confirmait aussi sa représentativité au CCM avec 8,4 % (derrière la FEP-CFDT, 64 % et le SPELC, 19 %) et un siège sur les dix au ministère. Malheureusement, pas de siège à la CCM (instance ne comportant que 8 sièges...)

NOS OBJECTIFS

Notre objectif est clair : confirmer notre représentativité dans l'ensemble des instances et présenter un maximum de listes localement pour permettre à chaque électeur-ice de voter CGT.

« LE CARACTÈRE PROPRE », QU'EST-CE ?

En 1959, la Loi Debré organise un

compromis entre l'État et l'enseignement catholique : elle valide le principe d'un financement public des établissements privés, mais le conditionne à la signature d'un contrat avec l'État. Ce contrat impose le respect des programmes nationaux, le contrôle public, l'accueil de toutes les élèves et le respect de la liberté de conscience.

Le « caractère propre » est alors la formule retenue pour désigner une forme d'identité spécifique (notamment confessionnelle) des établissements privés sous contrat. Cette expression apparaît donc en 1959 dans les articles 1 et 15 de la loi Debré puis dans le Code de l'Éducation, sans jamais être précisément définie.

Aujourd'hui, c'est cette absence de définition claire que l'enseignement catholique exploite. Il transforme cette notion floue en argument politique, religieux et concurrentiel, au service de ses propres intérêts et au mépris de la réglementation.

Depuis une dizaine d'années, les collègues font remonter de plus en plus d'atteintes à la liberté de conscience des personnels et des élèves, de dérives dans l'application des programmes, ou d'inflation de sollicitations présentées comme relevant du « caractère propre »...

Multipliation des réunions pour « satisfaire » les familles, recours à des intervenantes extérieures - invisibilisant l'IVG, les LGBTQIA+ - dont certaines financées par Stérin, formations revendiquant l'anthropologie chrétienne ou l'éducation intégrale, bénévolat imposé de la 25e heure en 1er

III ÉLECTIONS PRO.

degré : les exemples se multiplient.

À cela s'ajoute la déclaration de Guillaume Prévost, secrétaire général de l'enseignement catholique, affirmant récemment la possibilité pour les enseignantes de prier en début de cours avec leurs élèves. Sous couvert de « caractère propre », c'est bien une tentative de faire entrer plus explicitement la mission évangélisatrice dans les espaces et les temps relevant de missions financées et contrôlées par l'État.

UN PIED DE NEZ À L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE...

Face à l'instrumentalisation permanente du caractère propre par l'enseignement catholique nous avons choisi de retourner l'expression et de lui donner un autre sens : celui de nos revendications, de nos luttes et de notre action militante.

C'est ainsi qu'est né notre slogan, construit à partir du terrain et des droits que nous défendons au quotidien.

Défendre la liberté de conscience, exiger le contrôle de l'utilisation de l'argent public, lutter contre toutes les discriminations, se battre pour une revalorisation de nos salaires, le 100 % sécu et une retraite à 60 ans, lutter contre la précarité, combattre les idées d'extrême droite... C'est notre caractère propre !

ET DONC...

L'enseignement catholique est un champ syndical à conquérir pour la CGT. Dans les établissements, de plus en plus de collègues prennent conscience que les syndicats « dominants » s'inscrivent trop souvent dans une logique systématique d'accompagnement du système. Là où la CGT est implantée, elle réalise de bons scores. Notre représentativité acquise à l'issue du cycle 2021-2024 dans la branche EPLN témoigne d'ailleurs aussi de cette progression.

Les collègues savent qu'ils et elles peuvent compter sur la CGT pour refuser les reculs, défendre leurs droits et en conquérir de nouveaux. ♦



LIEN VERS LES GUIDES



cgtetat.fr

Les élections professionnelles
Elections professionnelles 2026



Arnaud Bontemps est haut fonctionnaire. Il a travaillé au contrôle du bon usage de l'argent public, au département de la Seine-Saint-Denis et à l'Assurance maladie. Fondateur du collectif Nos services publics, il en est aujourd'hui co-porte-parole.

Échange avec Arnaud Bontemps

■ **Pouvez-vous nous dire votre définition du service public et en quoi il est constitutif d'un projet de société potentiellement révolutionnaire ?**

■ On a souvent tendance à penser qu'il existerait des activités qui relèveraient, par nature, du service public : l'éducation, la santé, les transports... C'est oublier que le périmètre des services publics a fortement évolué dans l'histoire. Parmi les premiers services publics reconnus par le juge administratif à la fin du XIX^e siècle, on trouve par exemple une usine de tabac, la chasse à la vipère, ou encore la mise en fourrière des chiens errants. À l'inverse, des besoins que nous considérons aujourd'hui comme essentiels n'ont pas toujours relevé du service public, à commencer par la santé.

C'est là la première des caractéristiques du service public : c'est un choix politique. Le choix politique de quoi ? De reconnaître certains besoins comme essentiels et donc de décider d'y donner accès à toutes et à tous. Comment le fait-on ? En mettant des ressources en commun – les impôts, les cotisations sociales. Pour quoi faire ? Pour sortir la satisfaction de ces besoins de la logique du marché. Dans le service public, la condition d'accès au service n'est plus le paiement d'un prix – celui que l'on paye dans le marché pour manger, s'habiller, se loger

– mais l'existence d'un droit – droit à l'éducation, à la santé, à un environnement sain.

Définir le service public, c'est mettre en évidence son sens et sa place dans la société : répondre en commun aux besoins de toutes et tous. C'est souligner que l'on ne parle pas un luxe que l'on pourrait se permettre ou non selon les moyens du moment : c'est un mode d'organisation de la réponse aux besoins, où l'on met en commun nos moyens. Poser la question du service public dans la société, c'est déplacer la question de la satisfaction des besoins. On ne répond plus individuellement à la question « combien cela coûte ? », mais on répond collectivement à la question : « quels sont les besoins essentiels, que nous décidons de garantir à toutes et tous ? ».

En cela, c'est un projet politique. Sortir des besoins essentiels du marché pour y donner accès à toutes et tous, c'est bien un horizon de revendication sociale d'ampleur. C'est une alternative sociale, démocratique et écologique au capitalisme : sortir nos besoins essentiels de la logique d'accumulation portée par le marché, qui épuise la planète et assèche les droits sociaux, pour aller vers une logique de l'usage et de la mise en commun.

Et c'est toute la force du projet du service public : articuler un horizon politique radical de socialisation des

richesses avec un « déjà-là » puissant. Quand on met bout à bout la santé, l'éducation, la petite enfance, le logement et d'autres activités, le service public représente déjà environ 25 % de la production de richesses nationales. Une partie importante d'une autre organisation de la société existe déjà sous nos yeux, et nous pouvons collectivement décider d'en étendre le périmètre.

■ **Vous ne proposez pas un retour à un « âge d'or » des services publics, bien au contraire. Pourtant, dans le travail au quotidien, on a souvent l'impression d'une lente dégradation...**

■ On se frotte souvent, lorsque l'on défend le service public, au mythe du « c'était mieux avant ». C'est à la fois une erreur et une impasse.

Une erreur parce que, depuis ce « avant », la société a profondément évolué. Ne prenons qu'un exemple : entre le début des années 1980, qui marque le début d'une grande période de néolibéralisme, et aujourd'hui, on est passé d'un jeune sur quatre au baccalauréat à quatre sur cinq. C'est un progrès d'ampleur, permis grâce à l'école publique. Les services publics ont donc aussi été des outils d'élargissement des droits et de transformation sociale.

Cela ne signifie évidemment pas qu'il faille nier les difficultés des agents publics, ni la crise d'attractivité que rencontrent aujourd'hui de nombreux services publics. Au contraire, cette crise est très préoccupante. Mais il faut tenir les deux choses ensemble : reconnaître les dégradations actuelles sans fantasmer un passé qui aurait été un âge d'or. Déjà dans les années 1930, les travaux de l'historienne Lola Zappi ont permis d'exhumer des témoignages de travailleurs sociaux déplorant manquer de temps face aux tâches bureaucratiques, au remplissage de fiches en tous genres qui les éloignaient de leur mission sociale : on trouverait les mêmes aujourd'hui, et ils ne sont pas moins vrais !

Se contenter de lutter pour revenir en arrière serait donc une erreur : les services publics n'ont jamais été des espaces en paix. Ce serait également une impasse : la société a fortement évolué entre temps, et c'est à elle qu'il nous faut aujourd'hui nous adapter. L'horizon du service public est bien devant nous. On ne comprend d'ailleurs jamais aussi bien le service public que lorsque l'on parle de ceux qui n'existent pas assez ou pas encore : lorsqu'émergent des revendications pour un véritable service public du logement, un service public de la petite enfance ou un service public de l'ali-

mentation par exemple. Ce qui est en jeu est bien la sortie de besoins essentiels du marché, leur accès à toutes et à tous, leur financement collectif et leur gestion démocratique. Il ne s'agit pas uniquement de défendre ce qui existe, mais de se demander quels besoins essentiels doivent demain devenir des droits.

■ **Vous appelez à une réinvention des services publics, et in fine à une reconstruction de la démocratie. Service public et démocratie sont-ils à ce point liés ?**

■ Partout dans le monde – aux États-Unis, en Italie, en Argentine ou, jusqu'à il y a peu, en Hongrie – les gouvernements autoritaires s'attaquent à la justice, à la recherche, à l'éducation, aux médias, aux organismes de régulation bref, au service public. Leur raison première n'est pas d'ouvrir de nouveaux marchés à la concurrence, mais le démantèlement d'institutions qui portent des contre-pouvoirs et des capacités de pouvoir collectif. Ils s'attaquent aux outils de la démocratie. Comme s'ils avaient parfois mieux compris que nous ce pouvoir en germe dans les services publics.

L'approfondissement démocratique est l'un des trois renversements pour lesquels il nous faut lutter, au sein des services publics. Le premier renversement, c'est de contrer une pensée des services publics qui se fait d'abord par les moyens – combien d'agents, combien de dépenses, comment réduire le déficit ? – et lui substituer une pensée du service public par les besoins de la population.

Le deuxième renversement c'est, pour les agents publics, de prendre un rôle actif dans leur travail et sortir de l'« obéissance » dans laquelle on voudrait nous cantonner. Si l'on doit penser les services publics par les besoins, alors chaque agent doit pouvoir être acteur de la reconnaissance et de l'identification de ces besoins.

Le troisième renversement, c'est de réinventer la démocratie depuis les services publics. Si l'on souhaite que les services publics soient gouvernés par les besoins, il faut en finir avec la dépolitisation des questions publiques et donner, à tous les étages, aux citoyennes et aux citoyens du pouvoir sur leur orientation. A ce titre, il est nécessaire de retrouver une véritable imagination démocratique : tirage au sort, représentation des agents, des usagers, des associations et des personnes directement concernées, etc. Tous les moyens sont bons, pourvu qu'il y ait un partage réel du pouvoir. Le défi est immense, infini même, mais passionnant et déterminant : faire des services publics non seulement des lieux où l'on répond aux

besoins, mais aussi des lieux où l'on apprend à décider collectivement sur ce qui est essentiel.

■ **Pourquoi conclure votre ouvrage par un appel à l'organisation collective ? Enrichi de votre expérience de co-porte-parole de « Nos services publics », quelle dynamique proposez-vous ?**

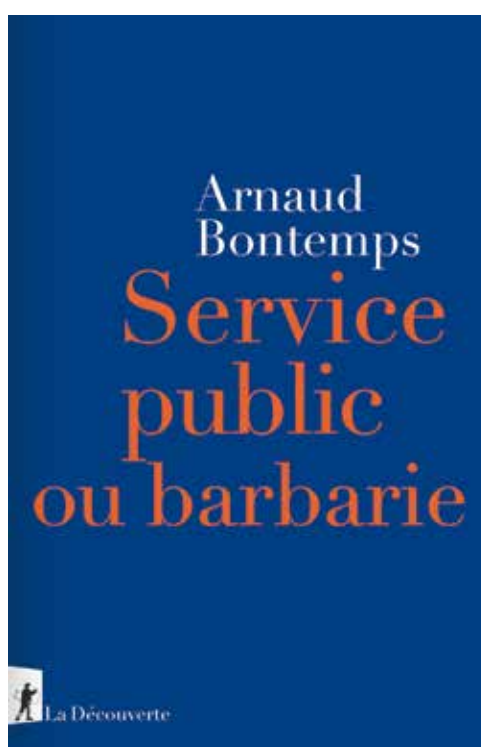
■ L'organisation collective, c'est le point d'appui à la fois le plus immédiat et le plus puissant que l'on puisse construire. Bien sûr, il est urgent de réfléchir et d'inventer une autre vision des services publics : c'est ce que je propose dans *Service public ou barbarie*. C'est ce à quoi nous travaillons avec Nos services publics depuis plusieurs années, à travers des notes, des rapports et des enquêtes.

Mais on ne gagnera pas que dans le monde des idées. Dans tous nos lieux de travail, pour mener les batailles pour le sens du service public, des plus imperceptibles aux plus importantes, c'est le collectif qui nous tiendra lieu de levier. Il permet de ne pas rester seul face aux injonctions contradictoires, de mettre en commun les expériences, et de reconstruire une capacité d'agir.

Sur notre lieu de travail, c'est probablement la chose la plus déterminante que l'on puisse construire. C'est par les collectifs que l'on remettra la gestion à sa place – qui est une place support et non un objectif en soi – et que l'on fera du sens de notre travail une priorité : prendre soin, faire grandir, transmettre, accompagner la bifurcation écologique, dire le droit, protéger, accompagner les personnes en difficulté, etc.

Les syndicats sont en première ligne de cette organisation collective des agents publics. Le collectif Nos services publics y travaille également, en articulation avec les syndicats. Et ici encore, il nous faut rapprocher les lignes : syndicats, associations écologistes, mouvements féministes, collectifs antiracistes, associations d'usagers... Les agents publics ne pourront pas réinventer seuls l'horizon des services publics. Il faut qu'on ne parle pas uniquement des « conditions » de travail des agents mais aussi du « sens » du travail. Une bataille sur les effectifs, le temps de travail ou les salaires est aussi une bataille sur la possibilité de bien soigner, de bien enseigner, d'accompagner correctement une personne ou de faire respecter un droit. Il faut donc construire ce sens avec les habitantes et les habitants, avec les usagers des services publics que nous mettons en œuvre.

Dans une période où la démocratie, les services publics et les libertés sont menacées, reconstruire une alliance entre les agents publics et citoyennes et citoyens est probablement la tâche la plus importante qui est devant nous. C'est un des messages clefs de ce livre, *Service public ou barbarie*. C'est le sens du combat du collectif Nos services publics. Et je sais pouvoir compter sur la CGT, comme sur nombre d'autres organisations, pour continuer à porter et faire grandir ce projet politique d'ampleur qu'est le service public. ♦



Éditions
La Découverte,
Collection :
Petits cahiers libres
Parution :
12 mars 2026
ISBN :
9782348090264
327 pages,
17,50 euros

Action sociale interministérielle (ASI): La CGT engage la reconquête !

Le congrès de l'UFSE a permis de poser un constat sans détour sur son activité en matière d'ASI: ces dernières années, le travail a trop reposé sur peu de camarades. Lorsque certain-es sont parti-es, les difficultés sont apparues. Le travail revendicatif n'a plus été suffisamment organisé, les liens avec nos élu-es et mandaté-es se sont distendus.

Cette autocritique n'est pas une fin en soi. Au contraire, elle doit servir à reconstruire une activité collective, à mieux armer nos militant-es et à replacer l'ASI au cœur de notre démarche syndicale puisque, dans le même temps, les attaques contre les droits sociaux des agent-es se multiplient.

L'ACTION SOCIALE: UN DROIT, PAS UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT

L'action sociale n'est ni un supplément d'âme, ni une faveur accordée par l'employeur. C'est un droit collectif conquis, un levier de solidarité et d'égalité et un élément essentiel de la démocratie sociale.

Elle repose sur deux niveaux complémentaires puisque l'ASI qui constitue un socle commun doit être complété par les actions sociales ministérielles (ASM) qui tiennent compte des réalités et des besoins propres à chaque ministère.

Pourtant, les politiques d'austérité fragilisent ce modèle.

L'AUSTÉRITÉ S'ATTAQUE À NOTRE SALAIRE SOCIAL

L'ASI est une cible régulière des arbitrages budgétaires. Son budget global, historiquement situé autour des 160 millions d'euros, déjà baissé à environ 138 millions en 2025 voit sa contraction s'accroître en 2026 avec une baisse annoncée d'environ 19,5 millions.

Derrière les chiffres, ce sont des droits et des prestations qui reculent: suppression de tranches pour certaines prestations, gel des barèmes malgré l'inflation, restrictions sur les crédits d'investissement de la restauration collective, suppression des chèques-vacances pour les retraité-es...

L'austérité n'est donc pas abstraite, elle se traduit directement dans le quotidien des agent-es.

Alors que les salaires sont déjà largement insuffisants pour compenser l'inflation, réduire l'ASI revient à diminuer encore plus ce que les agent-es peuvent obtenir de leur employeur.

UNE BATAILLE BUDGÉTAIRE, MAIS AUSSI UNE BATAILLE DÉMOCRATIQUE

La question de l'ASI ne se résume cependant pas à son financement. C'est également une question de **pouvoir et de démocratie sociale**.

Pour la CGT, conformément à l'article 9 du statut général des fonctionnaires, l'action sociale doit être gérée par les agent-es elles et eux-mêmes, via leurs représentant-es syndicaux.

Or, les espaces de représentation sont fragilisés. Le Comité interministériel d'action sociale (CIAS) et ses commissions permanentes sont attaqués. Les Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) se voient progressivement privées de moyens. En même temps, une formation spécialisée n° 5 du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État, dénommée « commission de l'action sociale » a été créée.

La CGT ne conteste pas la nécessité de disposer d'une instance stratégique mais la FS5 ne doit ni se substituer au CIAS, ni accompagner la disparition progressive des SRIAS.

L'exigence est au contraire de renforcer chaque niveau de représentation et de permettre aux agent-es, par notre intermédiaire, de peser réellement sur les choix.

AUCUN RECUL POUR QUI QUE CE SOIT !

L'action sociale doit bénéficier à

toutes et tous.

Titulaires, stagiaires, contractuel-les et retraité-es doivent pouvoir accéder, selon les dispositifs, aux prestations sociales. Pourtant, les restrictions en touchent déjà certaines destinées aux retraité-es et l'administration semble vouloir insensiblement réduire leur place dans l'action sociale.

Pour la CGT, il n'est pas question de l'accepter. Retraite ne doit pas signifier fin de la solidarité collective.

De même, doivent également être prises en compte les réalités particulières des territoires ultramarins, confrontés notamment à la vie chère et à l'éloignement géographique. L'ASI doit y être renforcée et adaptée aux besoins réels des agent-es.

RECONSTRUIRE NOTRE FORCE COLLECTIVE

Le congrès de l'UFSE a décidé de remettre l'action sociale au cœur de son activité. La création d'une Branche d'activité revendicative (BAR) dédiée doit permettre de reconstruire du lien avec les élu-es et mandaté-es.

Il s'agit maintenant de mieux partager l'information, de mettre à disposition la documentation, de former et d'outiller nos militant-es et de construire une véritable dynamique collective. Une première réunion avec les mandaté-es des SRIAS, y compris des Outre-mer, est calée.

DÉCEMBRE 2026: UN RENDEZ-VOUS POUR LA RECONQUÊTE

La bataille de l'ASI doit désormais être pleinement intégrée à la campagne des élections professionnelles.

La CGT revendique la sanctuarisation du budget de l'ASI à son montant historique, son indexation sur l'inflation et la restitution des droits supprimés.

Mais la reconquête sera aussi celle de notre capacité syndicale à agir collectivement.

L'ASI est un terrain d'engagement concret pour améliorer le quotidien des agent-es, combattre les inégalités et défendre une autre conception du service public. ♦

L'action sociale interministérielle est une cible régulière des arbitrages budgétaires.



© AdobeStock

Congés de santé : l'attaque de trop sur la santé des agents

Le 31 juillet est paru au journal officiel le décret 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés de santé des agents publics et militaires.

Ce décret, présenté en CCFP, avait été unanimement rejeté par les organisations syndicales en raison de son caractère agressif et régressif pour les agent-es. Et pour cause. Cela ne met en œuvre que des mesures restrictives et méprisantes envers les agent-es.

La santé des agent-es lorsqu'elle entraîne son absence totale ou partielle du service ou de l'établissement, est de plus en plus considérée sous le seul prisme d'une contrainte d'organisation de service par le gouvernement. Celui-ci s'emploie donc à la prioriser au détriment de la santé des agent-es. Après l'introduction d'un jour de carence puis du passage à 90 % de la rémunération des agents en congé maladie ordinaire, le gouvernement a choisi de s'attaquer cette fois au Temps partiel thérapeutique en rendant plus incertain et soumis à l'arbitraire de

l'employeur son accès; notamment pour les agent-es qui le sollicitent pour permettre leur maintien dans l'emploi et éviter de se retrouver en arrêt maladie ou congé longue maladie. Mais le gouvernement est allé encore plus loin dans ce texte en renforçant le formalisme et en établissant un hypercontrôle des congés maladie par tout moyen. Le but recherché ne peut être autre chose que de stigmatiser les agent-es dont l'état de santé est fragile. Cela, en les rendant responsables de la détérioration, y compris temporaire, de leur état de santé et en renforçant drastiquement le contrôle des congés, sous entendant que les agent-es bénéficient d'arrêts de complaisance ou mettent tout en œuvre pour organiser leur absence en maladie. Parfaitement inentendable et inacceptable.

Dans le détail, voici les nouvelles mesures qui s'appliquent depuis le 1er août pour ce qui concerne le Temps partiel thérapeutique et depuis le 1er septembre pour les congés maladie.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Ainsi, à compter de ce 1er août 2026, l'administration dispose du délai d'un

mois (contre aucun délai jusque-là) pour décider de faire droit à la demande de temps partiel thérapeutique présentée par un-e agent-e lorsque celui-ci est en activité au sein de son service ou de son établissement ou en congé maladie ordinaire. L'administration peut aussi dorénavant faire procéder à l'examen de l'agent-e devant un médecin agréé dès réception de la demande de temps partiel thérapeutique. En cas d'absence à cet examen, l'agent-e est réputé-e y renoncer.

Le délai de rendu compte des conclusions du médecin agréé suspend la mise en œuvre de l'autorisation de temps partiel thérapeutique, ce qui n'était pas le cas jusqu'à la mise en œuvre de ce décret. Les conclusions du médecin agréé peuvent faire l'objet d'un recours devant le conseil médical siégeant en formation restreinte.

L'administration peut refuser par avis motivé l'autorisation de travail à temps partiel thérapeutique. Cette motivation doit reposer sur les nécessités de service ou sur les conclusions du médecin agréé.

Depuis ce 1er août 2026, le temps partiel thérapeutique peut être autorisé pour une année alors qu'il ne pouvait l'être que pour une durée de 1 à 3 mois jusqu'ici.

Enfin, en cas de renouvellement ou en cas de demande initiale de TPT (Temps partiel thérapeutique) pour les agents en CLM (Congé Longue Maladie), en CLD (Congé Longue Durée), en CITIS (Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service) ou en disponibilité pour raison de santé, la décision de l'administration d'autoriser ou non le temps partiel thérapeutique intervient au plus tard au jour de la reprise.

CONGÉS MALADIE

Des mesures restrictives et qui ont pour objet de stigmatiser les agent-es en arrêt maladie, en les soupçonnant de fraude ou d'arrêts de complaisance ont également été introduites. Ainsi :

✓ À compter du 1er septembre 2026, les arrêts de travail doivent impérativement être prescrits via le formulaire homologué par la CPAM. Leur durée, sauf exception encadrée, ne peut être supérieure à 31 jours pour un arrêt initial et 62 jours pour un renouvellement. Le renouvellement de l'arrêt ne pourra être prescrit que par le médecin prescripteur de l'arrêt initial, le

médecin traitant, la sage-femme ou le chirurgien-dentiste.

✓ Le congé de longue maladie ou de longue durée peut être accordé ou renouvelé pour une durée de 6 mois au plus (contre 3 à 6 mois jusqu'alors) en respectant les conditions de forme applicables aux arrêts de travail (cf. point ci-dessus)

✓ À compter du 1er septembre, l'administration peut faire procéder au contrôle administratif de l'arrêt de travail du fonctionnaire placé en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée mais aussi en CITIS par toute personne dûment habilitée à cet effet. Les personnes « dûment habilitées », par nature différentes des médecins experts, n'ont pas été détaillées. Il est ainsi concevable que ce soient des agent-es publics qui soient désignés pour ce faire. L'hyper contrôle et la défiance envers la maladie des agent-es ne sont même plus feints. Ce contrôle portera sur la présence de l'agent-e à son domicile, ou à son lieu de repos s'il est différent, lorsque les sorties ne sont pas autorisées ou durant les heures de présence obligatoire. Pire, en cas d'absence considérée comme injustifiée ou en cas de refus du contrôle, l'administration procède à l'interruption du ver-

sement de sa rémunération jusqu'à la date de fin de cet arrêt.

✓ L'interdiction d'exercer une activité rémunérée est étendue à tout congé maladie, y compris le CITIS et le CMO (jusqu'ici cela concernait uniquement CLD et CLM)

✓ Si l'absence pour maladie de l'agent-e dépasse 30 jours, « le médecin agréé, en lien avec le médecin traitant, peut préparer et étudier les conditions du retour ou envisager des actions de formation ».

✓ L'examen de contrôle des congés maladie (CMO, CLM, CLD) et CITIS pourra dorénavant se faire à distance (télémédecine), peu importe que l'agent-e ait un moyen de télécommunication adapté. L'administration n'aura pas l'obligation de lui en fournir un le cas échéant. Cela vise donc à faciliter le sur contrôle des congés maladie des agent-es publics.

L'ensemble des mesures va donc à l'encontre de l'intérêt des agent-es et est uniquement motivé par l'intérêt de l'administration. La santé est bien considérée comme une variable d'ajustement des organisations de travail et ne paraît plus être prise sous l'angle de la protection de l'agent-e ou de son maintien dans l'emploi. ♦



Pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires

Modification des montants plancher et plafond

La loi de finances pour 2026 avait introduit la pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires (ce dispositif étant déjà pérennisé pour les contractuel-les). Il était néanmoins nécessaire de revoir le décret 2019-1593 du 31 décembre 2019 qui avait instauré l'expérimentation pour 5 ans de la rupture conventionnelle dans la Fonction publique. C'est bien cette mise à jour qui est contenue dans le décret 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la rupture conventionnelle dans la Fonction publique, publié au Journal Officiel du 7 août.

Ce décret avait été présenté en Conseil commun de la Fonction publique du 11 mars, contrairement au décret 2026-746 du même 6 août qui modifie défavorablement le décret 2019-1596 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la Fonction publique et portant diverses dispositions quant aux dispositifs indemnitaires d'accompagne-

ment des agents dans leurs transitions professionnelles.

En effet, le décret de 2019 prévoyait une indemnité de rupture conventionnelle qui ne pouvait être inférieure à : un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ; deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ; un demi-mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans et enfin trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

PLANCHERS/PLAFONDS

Depuis ce 8 août 2026, les montants minimums sont portés à - un sixième de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ; un cinquième de mois de rémunération brute par année

d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ; un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans et enfin un tiers de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Les montants ont également été revus à la baisse concernant le plafond de cette indemnité de rupture conventionnelle. Là où le décret prévoyait une indemnité négociée ne pouvant être supérieure à une somme équivalente à 1/12e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté, elle ne peut, depuis ce 8 août, être supérieure à 1/24e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent dans la limite de 24 années.

Une fiche technique sur la rupture conventionnelle est mise à votre disposition sur le site de l'UFSE CGT. ♦

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt



STOP

Contre les violences
sexistes et **sexuelles**



»»» cellule-violences@cgtetat.fr

Contre les violences sexistes et sexuelles

Protocole UFSE-CGT



1. Rappel du cadre et des principes

La CGT s'est dotée d'un cadre commun confédéral relatif à la prévention et au traitement des cas de violences sexistes et sexuelles.

L'UFSE, union fédérale membre de la CGT, s'inscrit pleinement dans cette démarche et réaffirme son engagement à prévenir, identifier et traiter toute situation et tout comportement générateur de violences sexistes ou sexuelles pouvant intervenir dans le cadre de l'activité syndicale.

Dans cette perspective, l'UFSE met en place une cellule de veille dédiée composée d'une cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes d'une part et d'une cellule de recueil d'informations d'autre part.

L'objectif de la cellule de veille de l'UFSE est :

- » de garantir un espace d'écoute et d'accompagnement pour les camarades victimes ou témoins ;
- » de permettre le recueil d'informations nécessaires à la compréhension des situations signalées ;
- » d'émettre des recommandations ;
- » d'éclairer les instances de décision de l'UFSE et des organisations concernées.

Le fonctionnement de cette cellule s'inscrit dans le respect :

- » du cadre commun confédéral de lutte contre les VSS à la CGT,
- » des principes de confidentialité,
- » de la protection des victimes, et du respect de leur temporalité,
- » du respect des droits et de la dignité de l'ensemble des personnes concernées.

2. Formation des membres de la cellule

Afin de pouvoir intégrer la cellule de veille et intervenir dans l'écoute et l'accompagnement des victimes ou participer au recueil d'informations, il est indispensable de disposer des outils suffisants pour appréhender ces situations. Cela suppose donc d'avoir suivi une formation pluridisciplinaire sur les questions de violences sexistes et sexuelles au travail, sur les questions juridiques, sur le fonctionnement de la CGT et de ses règles de vie, statuts, chartes et cadre commun confédéral d'action contre les VSS.

Cette formation doit permettre aux camarades concerné-es de disposer des connaissances nécessaires en matière :

- » d'écoute et d'accompagnement des victimes ;
- » de compréhension des mécanismes de violences sexistes et sexuelles ;
- » de cadre juridique et syndical applicable.

Cette formation reste conseillée à l'ensemble des camarades qui le souhaitent et particulièrement aux membres de la CE de l'UFSE.

Les membres de la cellule bénéficient d'un accompagnement psychologique collectif lors de débriefings réguliers, et individuel si le besoin s'en fait ressentir.

2.1 La cellule de veille de l'UFSE

La cellule de veille constitue un dispositif interne à l'UFSE destiné à traiter les situations de violences sexistes et sexuelles signalées dans le cadre de l'activité syndicale.

Elle repose sur deux dimensions complémentaires :

» **Une cellule d'accompagnement des victimes qui a pour vocation d'assurer :**

- » l'accueil et l'écoute de la parole de la victime ;
- » l'accompagnement et le soutien dans les démarches éventuelles ;
- » l'orientation vers les dispositifs d'aide adaptés, notamment psychologiques ou juridiques.

Cette démarche se fait dans le respect de la temporalité et du consentement de la victime, qui reste libre de la suite qu'elle souhaite donner à son témoignage.

» **Une cellule de recueil d'informations**

Lorsque des faits de violences sexistes ou sexuelles semblent établis et lorsque la victime y consent expressément, la cellule de recueil d'informations se met en oeuvre.

Son rôle consiste à :

- » entendre les personnes concernées ;
- » recueillir les éléments, témoignages et documents utiles (y compris les membres de la cellule d'accompagnement) ;
- » établir un état des faits permettant d'éclairer les décisions de l'UFSE.

Cette cellule n'a pas vocation à se substituer aux procédures disciplinaires ou judiciaires. En ce sens elle ne prend aucune décision mais vise à permettre aux organisations syndicales d'exercer leurs responsabilités.

2.2 Composition de la cellule

La cellule de veille est composée de camarades volontaires issu.es des organisations membres de l'UFSE. Elles/ils candidatent auprès des référent.es de la cellule avec avis de leur organisation et sont élu.es par la commission exécutive de l'UFSE. Plus il y a d'organisations représentées, plus le risque de conflit d'intérêt est limité. En ce sens, les membres de la cellule de veille ne peuvent pas être issu.es de la direction élue de l'UFSE.

Elle veille à garantir :

- » une représentation équilibrée ;
- » la parité ;
- » l'absence de conflit d'intérêts.

Afin de préserver la confidentialité des situations signalées, deux membres référent.es de la cellule sont désigné.es pour recevoir et traiter les saisines initiales.

Ces référent.es assurent :

- » la réception des signalements ;
- » l'analyse préliminaire des situations ;
- » la coordination avec les autres membres de la cellule lorsque cela est nécessaire.

Les membres de la cellule se retirent de la procédure si elle implique un membre de leur organisation.

3. Modalités de saisine

La cellule de veille est saisie directement par :

- une victime ;
- un témoin ;
- une organisation syndicale ;
- une fédération ;
- ou toute structure membre de l'UFSE.

La saisine se réalise exclusivement via l'adresse dédiée :



cellule-violences@cgtetat.fr

Toute saisine fait l'objet :

- d'un accusé de réception ;
- d'une confirmation de la prise en compte du signalement.

Cette saisine directe permet de garantir l'accessibilité du dispositif et la confidentialité des démarches.

De manière totalement anonymisée, le bureau de l'UFSE est informé de la saisine de la cellule de veille.

4. Mise en oeuvre de la cellule de recueil d'informations

Lorsque des comportements ou faits de VSS semblent établis et lorsque la victime a expressément donné son accord, la cellule de recueil d'informations collecte les éléments qui permettront à la direction de l'UFSE et/ou de l'orga concernée de prendre une décision adaptée et éclairée, y compris de sanction le cas échéant.

Dans ce cadre :

- les personnes concernées peuvent être entendues y compris le/la ou les mis.es en cause ;
- tous les témoignages et éléments utiles peuvent être recueillis ;
- les organisations syndicales concernées peuvent être sollicitées afin d'apporter des éléments complémentaires ;
- une analyse et une qualification des faits sont élaborées et remises à la direction de l'UFSE et/ou de l'organisation concernée ;
- un rapport politique anonymisé contenant une analyse de la situation et des préconisations est remis à la direction de l'UFSE et/ou de l'organisation concernée ;

Les travaux de la cellule permettent d'éclairer la direction de l'UFSE et/ou de l'organisation concernée. afin qu'elle puisse prendre les décisions adaptées, notamment en matière de mesures conservatoires.

Dans un souci de respecter la temporalité de la victime, mais aussi de concilier les présomptions de sincérité et d'innocence, la cellule de recueil d'informations veillera à établir un état des faits permettant d'éclairer les décisions de l'UFSE dans un délai raisonnable. Au cas où ce délai devrait être supérieur à 6 mois, une information anonymisée sur l'avancée du recueil d'informations, les freins éventuels et la nécessité de proroger ou non les mesures conservatoires le cas échéant sera alors, au terme de ce délai indicatif, portée à la connaissance de la direction de l'UFSE par la cellule de veille.

5. Traçabilité et suivi des situations

Toute saisine de la cellule de veille fait l'objet d'une traçabilité et est garante du respect de la confidentialité.

Cela implique :

- la confirmation de la prise en compte du signalement dans un délai qui ne saurait être supérieur à 1 mois ;
- la conservation sécurisée des éléments recueillis dans un coffre-fort numérique ;
- la possibilité d'un suivi dans le cas où plusieurs signalements concerneraient une même situation ;
- le secret gardé par les membres composant la cellule de veille sur toute pièce, fait ou témoignage porté à leur connaissance.

Les informations collectées sont conservées dans le respect strict de la confidentialité et de l'anonymat. Les données collectées sont conservées pour une durée de 3 ans.

6. Garanties pour les personnes concernées

Le protocole garantit :

- la transparence à l'égard de la victime ;
- la confidentialité des échanges ;
- la préservation de l'anonymat ;
- le respect de la parole des victimes ;
- le respect des droits de la personne mise en cause.

La victime comme la personne mise en cause peuvent être accompagnées par la personne de leur choix lors des échanges avec la cellule.

7. Engagement des organisations membres de l'UFSE

Les organisations syndicales composant l'UFSE s'engagent à respecter :

- le présent protocole ;
- le cadre commun confédéral relatif aux violences sexistes et sexuelles.

Une réflexion pourra être engagée afin de formaliser cet engagement au travers d'une charte commune adoptée par les organisations représentées au Conseil national de l'UFSE.

8. Évaluation du dispositif

Le dispositif fera l'objet de retours d'expérience anonymisés permettant d'améliorer son fonctionnement.

Un bilan annuel de l'activité de la cellule de veille devra être présenté devant les instances de l'UFSE, notamment à l'occasion des congrès.

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt

➤ Adresse postale :

263 rue de Paris
Case 542
93514 MONTREUIL CEDEX

➤ Tel : +331 55 82 77 56
ufse@cgt.fr

www.ufsecgt.fr



**Contre les violences
sexistes et sexuelles**

Protocole UFSE-CGT

cellule-violences@cgtetat.fr



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

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

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

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



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

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.