

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt

 ans

■■■ **SERVICE PUBLIC**
Les 80 ans du statut



■■■ **DROIT**
Les ASA liées à la parentalité
et événements familiaux

FONCTION **PUBLIQUE**



Préparer le 5 novembre
Toutes et tous mobilisé·es



MISSIONS
ANACT

AGIR SUR LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

Avec la jeunesse, pour un automne de conquêtes

« Génération 6-7 refait Mai 68 », « La Bastille, c'est comme le vélo, ça s'oublie pas », « les poubelles qui brûlent ne font peur qu'aux ordures », « Y'a pas moyen Manu », « La voilà ta République en marche ! » : sur leurs pancartes, les lycéens mêlent avec humour leurs codes à la mémoire des luttes. La « Gen Z » qu'on disait rivée à ses écrans est entrée en mouvement avec une puissance impressionnante. Des lycées aux universités, elle réclame des moyens pour étudier, refuse le tri social et défend son avenir.

Cette colère rejoint celle des agents publics mobilisés le 29 septembre pour leurs salaires, leurs conditions de travail et les moyens de leurs missions. Des classes surchargées aux services en sous-effectif et aux agents sous-payés, nous portons les revendications pour un service public de qualité. Quand le gou-

vernement brandit un effort budgétaire de 54 milliards d'euros, élèves, usagers et personnels en paient le prix. Et il n'est pas question de nous laisser faire !

Mais la réponse de la macronie à la mobilisation est d'une violence sans précédent. La répression policière est inédite avec un nombre de gardes à vue inégalé, dont la majorité concerne des mineurs. Il faut prendre conscience du caractère disproportionné et arbitraire de l'usage de la force dans la réponse à la mobilisation, signe d'une véritable dérive de l'État de droit.

La CGT est partout, sur tout le territoire, aux côtés des lycéens et des jeunes mobilisés pour les soutenir et les protéger. Mais cette mobilisation constitue aussi une nouvelle étape dans la construction d'un rapport de force durable. Elle doit permettre de renfor-

cer la mobilisation sur les lieux de travail de favoriser l'engagement des agent-es publics-ques et de préparer les prolongements nécessaires dans la perspective de la journée interprofessionnelle de mobilisation et de grève du 5 novembre et des suites à construire.

Il nous faut saturer l'automne de mobilisations et arracher des victoires pour changer le budget et gagner nos revendications. Mais il faut aussi imposer nos questions dans le débat présidentiel qui s'ouvre. À l'extrême droite qui prospère sur les peurs et désigne des boucs émissaires, opposons un autre récit : celui de la solidarité, de l'égalité, des droits et de la justice sociale. Avec la jeunesse, faisons de cet automne un temps de conquêtes : des droits pour tous, des moyens pour apprendre, pour les services publics et ceux qui les font vivre ! ♦

ÉDITO
ACTU

- 3 ■ 5 novembre : appel à la mobilisation
- 4 ■ Manifestation inspection du travail

INTERNATIONAL

- 4-5 ■ Europe : mobilisations syndicales

MISSIONS

- 6-7 ■ Missions de l'ANACT
- 7-8 ■ 3 questions à Nadia Rahou
- 9 ■ Revendications CGT ANACT

SERVICE PUBLIC

- 10-13 ■ 80 ans du statut : Le statut n'est pas un scénario
- 14 ■ Cyberattaques contre la DGFIP
- 15 ■ Éducation nationale Éléments concernant la cyber-attaque

INSTANCES

- 15 ■ Quand la DGAFF déserte le dialogue social, l'action sociale trinque
- 16-19 ■ CSFPE du 23 septembre 2026

VIE SYNDICALE

- 20 ■ Campagne de terrain et brigades militantes à la CGT-PJJ Ile-de-France
- 21 ■ CoGiTiel à la sauce 2.0
- 22-23 ■ Fête de l'Humanité 2026, on y était !

SANTÉ

- 24 ■ Ce n'est pas un bilan, c'est une honte

COLLECTIF FEMMES_MIXITÉ

- 25 ■ Négociations égalité-pro

ANGLE DROIT

- 26-27 ■ ASA parentalité et événements familiaux

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. : 0555 04 4950
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



5 novembre : appel à la mobilisation pour les salaires, les services publics, l'emploi et l'industrie

Après le succès de la journée de mobilisation dans la Fonction publique du 29 septembre, l'intersyndicale interprofessionnelle appelle l'ensemble des salarié·es du public comme du privé, des jeunes et des retraité·e.s, à franchir une nouvelle étape en étant en grève et dans les manifestations le jeudi 5 novembre prochain.

Les travailleurs et les travailleuses vivent un déclassement inédit. Carburant, produits alimentaires, loyers, gaz, électricité... tout augmente sauf les salaires et les pensions. Notre pays est au bord de la récession et les plans de licenciements se multiplient dans l'industrie comme dans le commerce ou les services.

Pourtant, le gouvernement dans son projet de budget aggrave encore la situation en s'attaquant notamment aux plus précaires et aux malades en gelant les prestations sociales et en réduisant le rôle protecteur de la Sécurité sociale. Il baisse aussi les moyens de nos services publics et gèle le salaire des fonctionnaires pourtant en première ligne encore cet été pour sauver des vies et répondre aux besoins de la population face aux canicules et aux mégafeux. Face aux défis climatiques et technologiques qui nous attendent, une politique industrielle n'est plus une option: elle est une nécessité absolue qui fait pourtant toujours cruellement défaut.

La mobilisation des lycéen·nes et des étudiant·es est légitime. Leur colère, leurs inquiétudes et leurs revendications doivent être entendues et prises en considération. Les jeunes doivent pouvoir grandir, apprendre, se former, construire leur avenir et dans des

conditions dignes. Dans le respect de l'indépendance du mouvement lycéen, nos organisations partagent les revendications pour de meilleures conditions d'étude et davantage d'égalité. Nous soutenons le droit des lycéen·nes et des étudiant·es à se mobiliser, à manifester et à se réunir pacifiquement, librement et en sécurité.

Après le succès de la journée de grève et de manifestation de la Fonction publique du 29 septembre, les organisations syndicales appellent l'ensemble des salarié·es du public comme du privé, des jeunes et des retraité·es, à franchir une nouvelle étape: faire grève et manifester le jeudi 5 novembre prochain.

NOUS DEMANDONS:

- L'ouverture immédiate dans toutes les entreprises et dans toutes les branches de négociations pour augmenter les salaires et réaliser l'égalité salariale Femmes - Hommes
- L'augmentation des pensions des retraités, pour le régime de base comme pour les retraites complémentaires AGIRC ARRCO
- L'augmentation de la valeur du point d'indice des fonctionnaires et des mesures de revalorisation des carrières de la Fonction publique
- L'augmentation du SMIC et de toutes les aides sociales (APL, allocations familiales, bourses étudiantes, RSA...)
- Une planification environnementale et industrielle pour relocaliser et décarboner notre industrie. Des moyens pour lutter contre le réchauffement climatique et adapter notre société: isoler les bâtiments, végétaliser les villes, développer les transports collectifs décarbonés
- L'augmentation des moyens de nos services publics pour préparer l'avenir, former les jeunes, soigner et accompagner nos aînés et faire face au dérèglement climatique
- Des mesures de justice fiscale pour taxer les patrimoines, les héritages et les dividendes, l'évaluation, le conditionnement et le redéploiement des 211 milliards d'aides publiques.

**Faire grève et
manifester le
jeudi 5 novembre
prochain**

Les organisations syndicales alertent solennellement gouvernement et patronat. La colère est immense. La situation du pays est fragile. Sans attendre, il faut répondre aux urgences sociales et environnementales. ♦

Communiqué commun de la CFTD, CGT, FO, UNSA et la FSU ♦

Manifestation de soutien à Pierre et Benoit, inspecteurs du travail



Cela fait maintenant 5 mois que nos deux collègues et représentants du personnel sont sous la pression d'une procédure pénale classée sans suite puis d'une procédure disciplinaire qui a pris le relais, à peine une journée après la prise de connaissance de ce classement. Le soutien de la profession est total. Partout des motions et/ou des pétitions de soutien remontent vers les différentes directions de notre ministère. Les actions de soutien se multiplient, un peu partout: certain.es sont en grève, d'autres refusent de faire remonter les statistiques, d'autres encore ne vont plus en réunion de service ou dans les instances de dialogue social. De Grenoble à Paris, de Lyon à Toulouse, de Strasbourg à Bordeaux, de Rodez à Melun,... : nous sommes tou-ttes Pierre et Benoît et nous affichons notre solidarité!

Depuis le 7 septembre, les camarades d'Isère sont en grève. 25 jours à construire une mobilisation qui ne faiblit pas mais qui au contraire s'étend au-delà du ministère, avec des manifestations de soutien des représentants du personnel des entreprises locales, des unions départementales ou syndicats locaux. Cette grève reconductible majoritaire est inédite au sein du ministère.

Et pourtant, à ce stade, le ministère est aux abonnés absents: ni son, ni image!

Face à cette attitude, l'assemblée générale des grévistes d'Isère a décidé lundi 28 septembre 2026 qu'une délégation de grévistes irait à Paris le mardi 6 octobre, devant le ministère, pour se faire entendre.

Nous ne lâcherons rien: les sanctions que l'administration veut infliger à nos deux collègues sont totalement injustes et infondées.

Nous exigeons toujours l'abandon des poursuites à l'encontre de Pierre et Benoît!

Nous exigeons toujours le respect des libertés syndicales et de la liberté d'expression dans ce ministère!

Nous demandons toujours des moyens et des effectifs pour le service public et nos missions!

Continuons le combat! La solidarité est notre arme! ♦

Dans plusieurs pays européens, les organisations syndicales multiplient les mobilisations pour défendre les salaires, les retraites, la protection sociale et les services publics. Des Pays-Bas à la Grèce, en passant par la Belgique, l'Espagne et l'Irlande, les travailleurs s'opposent aux politiques d'austérité et exigent de véritables négociations.

PAYS-BAS: UNE VICTOIRE SYNDICALE CONTRE LES COUPES DANS LA PROTECTION SOCIALE

Aux Pays-Bas, les syndicats FNV, CNV et VCP viennent de remporter une victoire importante. Après plusieurs mois de mobilisation et sous la menace de grèves, le gouvernement a annoncé, le 29 septembre, le retrait intégral des coupes budgétaires envisagées dans la sécurité sociale.

Ces mesures auraient réduit les protections des travailleurs en matière de maladie, de chômage, de licenciement et d'invalidité. Les syndicats dénonçaient une remise en cause des droits financés par les cotisations des salariés.

À la suite de ce recul gouvernemental, les organisations ont suspendu leurs actions. Elles entendent désormais poursuivre les discussions pour améliorer l'assurance invalidité, prévenir les arrêts de longue durée et renforcer le contrôle des travailleurs sur les fonds de protection sociale. Cette victoire démontre que la mobilisation collective peut faire reculer les politiques d'austérité.

GRÈCE: DÉFENSE DU STATUT DES FONCTIONNAIRES ET DES SALAIRES

En Grèce, la confédération des fonc-



Europe : les mobilisations syndicales se multiplient contre l'austérité et pour les salaires

tionnaires ADEDY intensifie la mobilisation contre les attaques visant le statut et les conditions de travail des agents publics.

Le 16 septembre, elle a organisé un arrêt de travail dans la région d'Athènes, accompagné d'un rassemblement devant le Parlement, pour dénoncer le projet de révision de l'article 103 de la Constitution. Selon ADEDY, cette réforme pourrait remettre en cause la garantie constitutionnelle de l'emploi permanent des fonctionnaires et renforcer le lien entre maintien dans l'emploi, évaluations professionnelles et procédures disciplinaires.

Le 1er octobre, une nouvelle journée nationale d'action a rassemblé les revendications des personnels de l'État, des collectivités, de l'éducation et de la santé.

Les syndicats réclament des augmentations salariales, le rétablissement des 13e et 14e mois, des créations d'emplois permanents et davantage de moyens pour les services publics. Ils dénoncent également les restrictions aux libertés syndicales et les mesures disciplinaires.

BELGIQUE : GRÈVE CONTRE DIX MILLIARDS D'EUROS D'ÉCONOMIES

En Belgique, la Centrale générale des services publics (CGSP) a appelé à

la grève le 12 octobre, à la veille du discours du Premier ministre devant le Parlement.

Le gouvernement fédéral envisage dix milliards d'euros d'économies supplémentaires. Pour la CGSP, ces orientations feraient une nouvelle fois peser les efforts budgétaires sur les travailleurs et les services publics.

Le syndicat dénonce les menaces sur l'emploi public et le statut des fonctionnaires, les attaques contre l'indexation automatique des salaires, les restrictions au droit de grève et la dégradation des conditions de travail.

Il défend également les pensions, la sécurité sociale et le maintien de services publics accessibles à toutes et tous. La CGSP rappelle que le statut des fonctionnaires constitue une garantie d'indépendance des agents et de continuité du service public.

ESPAGNE : LES SYNDICATS EXIGENT DES AUGMENTATIONS SALARIALES

En Espagne, les confédérations CCOO et UGT préparent une mobilisation à l'automne pour contraindre les organisations patronales CEOE et Cepyme à ouvrir les négociations sur le sixième accord national interprofessionnel relatif à l'emploi et à la négocia-

tion collective.

Face à l'inflation, les syndicats exigent des augmentations de salaire permettant de préserver le pouvoir d'achat et des clauses de garantie salariale dans les conventions collectives.

L'UGT demande également une nouvelle négociation sur le salaire minimum, dont la hausse de 3,1 % en 2026 serait déjà dépassée par l'inflation.

Dans le secteur de l'aide aux personnes âgées et dépendantes, CCOO et UGT dénoncent le blocage des négociations concernant quelque 400 000 salariés. Elles réclament des augmentations salariales, une réduction du temps de travail et une amélioration des effectifs et des conditions de travail.

IRLANDE : VERS UNE GRÈVE NATIONALE DES SERVICES PUBLICS

Après l'échec de l'ouverture des négociations sur un nouvel accord salarial, les syndicats irlandais des services publics préparent une grève nationale avec piquet le 14 octobre suivie, si nécessaire, d'une nouvelle journée le 21 octobre.

Le précédent accord a expiré le 30 juin. Réunis le 11 septembre, les 19 syndicats regroupés au sein du comité des services publics de la confédération ICTU ont décidé de coordonner leur mobilisation.

Les syndicats SIPTU et Fórsa ont obtenu des mandats de leurs adhérents pour engager des actions pouvant aller jusqu'à la grève.

Depuis le 30 septembre, des actions ciblées sont prévues dans la santé, l'éducation, les administrations et les collectivités, notamment le refus des heures supplémentaires volontaires et certaines formes de non-coopération.

DES COMBATS COMMUNS À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE

Malgré des situations nationales différentes, ces mobilisations portent des revendications convergentes : augmentation des salaires, défense de la protection sociale, garantie de l'emploi, renforcement des effectifs et refus de l'austérité.

Elles témoignent de la détermination des organisations syndicales européennes à défendre les droits des travailleurs et des services publics répondant aux besoins des populations. La victoire obtenue aux Pays-Bas rappelle que le rapport de force syndical peut imposer d'autres choix politiques et sociaux. ♦



Missions de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

© AdobeStock

Une mission de service public au cœur des évolutions du travail

L'Agence nationale créée en 1973, l'Anact, est un Établissement public à caractère administratif (EPA) sous la tutelle du ministère du Travail. Sa gouvernance repose sur un conseil d'administration tripartite: un tiers de représentants de l'État, un tiers des organisations syndicales de salariés et un tiers des fédérations d'employeurs. L'Anact comprend un siège et 14 agences régionales couvrant l'ensemble du territoire français.

Améliorer les conditions de travail, accompagner les transformations des organisations, produire et diffuser des connaissances: les missions de l'Anact se situent au croisement des politiques publiques, du dialogue social et des réalités vécues dans les organisations.

L'Anact intervient sur les conditions dans lesquelles salariés et agents exercent leur activité: transformations des organisations, évolution des métiers, prévention des risques professionnels, égalité professionnelle, nouvelles technologies ou transition écologique.

Son approche repose sur une attention particulière portée au travail réel, c'est-à-dire à la manière dont le travail est effectivement réalisé. Cela permet de mieux comprendre les difficultés et les conditions d'une transformation durable des organisations, en dépassant une lecture individuelle et en intégrant: organisation et charge de travail, moyens, collectifs, management et marges de manœuvre.

PARTIR DES SITUATIONS CONCRÈTES DE TRAVAIL ET ACCOMPAGNER LES ACTEURS

La spécificité de l'approche de l'Anact repose sur l'analyse du travail à partir des situations concrètes. Les conditions de travail restent liées à la manière dont les organisations fonctionnent et dont les activités sont réellement exercées. Une modification de l'organisation, l'introduction d'un outil, l'évolution d'un métier ou la transformation d'un service peuvent ainsi produire des effets différents selon les situations, les collectifs concernés et les ressources disponibles.

Au-delà de l'analyse du travail, l'Anact se distingue par sa méthodologie d'intervention, liée à sa mission de service public. Celle-ci est paritaire et équidis-

tante: elle implique les représentants des employeurs et des salariés. Elle est également participative, en mobilisant l'ensemble des acteurs concernés au sein des entreprises ou des administrations. Elle permet de mettre les réalités du travail en discussion et d'identifier collectivement les évolutions susceptibles d'améliorer les conditions de travail et le fonctionnement des organisations. Cette mise en discussion favorise une compréhension partagée des situations et des conditions de transformation durable.

Mettre les réalités du travail en discussion et identifier collectivement les évolutions susceptibles d'améliorer les conditions de travail

L'intervention repose sur l'observation, l'analyse et la mise en discussion du travail, en croisant les points de vue et les écarts entre travail prescrit et travail réalisé. L'enjeu est de contribuer à des transformations qui tiennent compte de la réalité de l'activité.

ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL PAR L'INTERVENTION

L'Anact accompagne des acteurs divers face aux évolutions du travail. Transformation des organisations, évolution des métiers, conditions de travail, prévention des risques, égalité professionnelle, transitions écologique et numérique : ces sujets nécessitent de croiser les expertises et de partir des situations concrètes.

Selon les organisations et les secteurs, l'intervention suit une même démarche : comprendre les situations de travail, identifier les facteurs qui les déterminent et accompagner la recherche de solutions adaptées. Cette capacité repose sur des compétences pluridisciplinaires et l'expérience accumulée auprès des acteurs du monde du travail.

La mission de l'Anact ne se limite pas à l'accompagnement direct des organisations. Les expériences conduites sur le terrain permettent de produire des connaissances sur le travail. Les situations, démarches et enseignements sont analysés et capitalisés afin d'être utiles au-delà de leur cadre d'origine.

Cette articulation permet de faire circuler les enseignements entre territoires, secteurs et acteurs du monde du travail et joue ainsi un rôle d'interface entre les réalités du terrain et la production de connaissances.

Cette fonction de capitalisation et de transfert contribue également à nourrir les politiques publiques et à mieux appréhender les transformations du travail, qu'elles soient déjà à l'œuvre ou qu'elles soient appelées à se développer.

UNE EXPERTISE SPECIFIQUE, DES COMPETENCES ET DES COLLECTIFS AU SERVICE DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC

Cette articulation entre analyse du travail réel, intervention auprès des organisations et production et diffusion de connaissances donne à l'Anact une place particulière dans le paysage du service public.

La capacité de l'Anact à remplir ses missions repose également sur les compétences de ses équipes et sur les collectifs professionnels qui les mettent en œuvre. Les activités d'expertise, d'intervention, d'analyse et de capitalisation nécessitent en effet des compétences spécifiques et une connaissance approfondie des réalités du travail. Elles s'inscrivent également dans le temps : l'expérience acquise, la transmission des savoirs et la coopération entre professionnels constituent des éléments importants pour assurer la continuité des missions.

La question des moyens est donc étroitement liée à celle des missions. Pour être en mesure d'intervenir, d'analyser les situations de travail, de produire des connaissances et de les diffuser, l'établissement doit disposer de ressources économiques, humaines et organisationnelles adaptées à ses activités.

UNE EXPERTISE QUI PREND TOUT SON SENS DANS LES TRANSFORMATIONS ACTUELLES DU MONDE DU TRAVAIL

Évolution des organisations, transitions numérique et écologique, nouveaux modes de travail, évolution des métiers, enjeux de santé et de conditions de travail : ces changements modifient les situations de travail et nécessitent des outils adaptés.

L'approche de l'Anact consiste à articuler l'analyse de ces évolutions avec l'observation du travail réel et l'expérience des acteurs concernés. Sa contribution repose ainsi sur plusieurs dimensions complémentaires : observer et analyser le travail, intervenir selon une méthodologie paritaire, équidistante et participative, accompagner les organisations, produire des connaissances à partir du terrain et les diffuser auprès d'un ensemble plus large d'acteurs. ♦



3 questions à Nadia Rahou

Situation budgétaire, évolution des agences de l'État, contrôle de la Cour des comptes, emploi et renouvellement des mandats : l'actualité de l'Anact est particulièrement dense. La secrétaire générale de la CGT Anact revient sur la vision portée par l'organisation syndicale et sur les enjeux de la période.

■ QUELLE VISION LA CGT ANACT PORTE SUR VOTRE MISSION ?

■ Pour nous, l'Anact est d'abord un service public du travail, fondé sur une expertise et une approche spécifiques. Son rôle ne consiste pas simplement à intervenir comme un prestataire auprès des entreprises ou des organisations. Il s'agit d'accompagner les acteurs du travail pour qu'ils puissent eux-mêmes construire leurs réponses, de capitaliser les expériences et de transférer les connaissances produites.

C'est ce que nous résumons par une logique de « faire avec, faire faire et transférer ». Cette démarche s'appuie notamment sur le paritarisme, l'innovation sociale et une approche du travail qui part des situations concrètes.

L'Anact et son réseau ont également une capacité à travailler par avance sur les transformations du travail. Transformations numériques, intelligence artificielle, évolution des métiers et des organisations, écologie



« L'Anact, c'est une expertise et une capacité à agir sur les transformations du travail »

des compétences, d'expérimentation et de développement de nouvelles missions, avec des conséquences possibles sur les conditions de travail et la qualité des interventions.

Expérimenter demande du temps. Capitaliser demande du temps. Construire du dialogue et être au plus près des entreprises et des territoires demande des moyens. Une mission de service public ne peut donc pas être pensée indépendamment des ressources qui lui sont consacrées.

■ LE RENOUVELLEMENT DES MANDATS SYNDICAUX AP-PROCHE. QUEL RÔLE LA CGT ANACT ENTEND-ELLE JOUER DANS CETTE PÉRIODE ?

■ Les décisions qui seront prises dans les prochaines années auront des conséquences sur les missions, l'organisation, les emplois, les compétences et les conditions de travail. Dans ce contexte, le rôle du syndicat est de continuer à porter la réalité du travail et à faire entendre la voix des personnels.

L'audition menée actuellement par la Cour des comptes a été l'occasion de rappeler cette dimension : derrière les missions de l'Anact, il y a des femmes et des hommes, des compétences et des collectifs de travail. Nous continuerons à suivre cette démarche et à être attentifs à ce que l'analyse de l'établissement prenne en compte non seulement son organisation et ses moyens, mais aussi les missions réalisées et les conditions dans lesquelles elles le sont.

Le renouvellement des mandats est également l'occasion d'accueillir de nouveaux collègues dans l'action syndicale, de renouveler les expériences et les regards et d'assurer la transmission de ce qui a été construit au cours des mandats précédents.

Nous voulons continuer à défendre une conception du dialogue social dans laquelle les représentants du personnel contribuent aux transformations en portant la réalité du travail, en alertant sur leurs conséquences et en proposant des alternatives.

Notre rôle sera donc de continuer à défendre les missions de l'Anact, mais aussi les conditions permettant aux personnels de les exercer : des emplois suffisamment stables, des compétences reconnues, des moyens adaptés et des conditions de travail permettant de réaliser un travail de qualité. ♦

et travail : nous sommes souvent amenés à travailler sur ces sujets avant même qu'ils ne deviennent pleinement des enjeux de politique publique.

Cette capacité repose sur des compétences et des métiers spécifiques : recherche, veille, prospective, expérimentation, capitalisation et production de connaissances. Les chargés de mission pluridisciplinaires et l'ensemble des personnels contribuent à cette expertise construite dans la durée.

C'est cette spécificité que nous avons également voulu faire connaître lors de notre audition par la Cour des comptes. Au-delà de la question de la gestion de l'établissement, nous avons souhaité montrer ce que l'Anact produit concrètement en matière de service public et ce que le travail des personnels permet aux acteurs du monde du travail.

■ AU-DELÀ DE LA SITUATION INTERNE DE L'ANACT, LES DÉBATS SUR L'AVENIR DES AGENCES DE L'ÉTAT SUSCITENT AUJOURD'HUI DES INQUIÉTUDES. POURQUOI ?

■ Parce que ces débats sont trop souvent abordés sous l'angle de la simplification, de la rationalisation ou

des économies. Pour nous, la première question doit être celle des missions : quelle mission de service public exerce-t-on et de quels moyens a-t-on besoin pour l'exercer correctement ?

Cette question est particulièrement importante pour l'Anact. La fusion s'est faite à moyens constants et, depuis, certaines ressources ont diminué. La baisse de la dotation de l'État se répercute notamment sur les subventions versées aux Aract. Certaines subventions régionales perdues depuis la fusion n'ont par ailleurs pas été compensées. Cela conduit à rechercher régulièrement des financements complémentaires alors que les ressources publiques diminuent.

La question des effectifs est également centrale. La baisse du plafond d'emploi à l'Anact, le non-remplacement de départs et le gel de postes dans les Aract fragilisent les équipes. Le recours aux CDD et leur renouvellement posent également la question de la stabilité des collectifs.

Derrière ces évolutions, il y a des conséquences très concrètes. Lorsque les effectifs diminuent, la charge de travail se reporte sur les équipes présentes. Cela réduit les possibilités d'investissement, de transmission

Nos revendications : défendre l'Anact, défendre le service public

• DES MOYENS, DES EMPLOIS ET DES DROITS POUR PERMETTRE AUX PERSONNELS DE RÉALISER UN TRAVAIL DE QUALITÉ

Les constats sont posés. Pour la CGT, il faut maintenant en tirer les conséquences : si nous voulons préserver les missions de l'Anact et la qualité du service public rendu, il faut donner aux personnels les moyens de les exercer.

Cette exigence prend une dimension particulière dans le contexte de remise en question du rôle et de l'organisation des agences de l'État. Simplification, rationalisation, regroupements ou fusions ne peuvent constituer des objectifs en eux-mêmes. Avant de transformer les structures, il faut partir des missions : quel service public voulons-nous rendre, quelles compétences sont nécessaires et quels moyens faut-il pour y parvenir ?

L'expérience montre qu'une réduction du nombre de structures ne garantit pas à elle seule une meilleure efficacité. Elle peut aussi entraîner des pertes de compétences, une fragilisation des collectifs et une dilution des responsabilités. Pour la CGT, l'enjeu n'est donc pas de défendre une structure pour elle-même, mais de garantir que les missions restent effectivement exercées, avec les compétences et les moyens nécessaires.

• DÉFENDRE LES MISSIONS, PAS LES ÉCONOMIES À TOUT PRIX

Nous refusons que l'avenir des agences soit pensé sous le seul angle des économies d'échelle.

Les complémentarités entre agences et administrations centrales doivent bien sûr être recherchées, tout comme la coopération et la transversalité. Mais elles ne doivent pas servir de prétexte à la disparition de métiers ou de compétences spécialisées. Décloisonner ne signifie pas uniformiser, et simplifier ne signifie pas nécessairement fusionner.

Toute évolution de l'organisation doit donc être évaluée au regard de ses conséquences sur les missions, les emplois, les compétences et la qualité du service rendu.

Cette vigilance est d'autant plus nécessaire que les personnels des agences ne sont pas tous dans la même situation. Contractuels, salariés

de droit privé et agents exerçant des métiers spécifiques pourraient être particulièrement exposés en cas de changement de périmètre ou d'organisation. Un éventuel reclassement ne peut donc être considéré comme une réponse automatique : il doit garantir les droits, la rémunération, les qualifications et l'avenir professionnel de chacun.

• DES EMPLOIS STABLES ET DES COLLECTIFS RENFORCÉS

À l'Anact, la question des effectifs est déjà un enjeu majeur. La baisse des recrutements, le non-remplacement des départs et le gel de certains postes fragilisent les collectifs. Le recours aux CDD et leur renouvellement entretiennent également une précarité qui nuit à la stabilité des équipes et à la transmission des compétences.

Pour la CGT, il faut sortir de cette logique, aussi nous revendiquons des emplois pérennes à la hauteur des besoins, le remplacement des départs, l'arrêt du gel des postes nécessaires aux missions et de véritables perspectives de sécurisation des emplois pour les personnels en CDD qui ne doivent pas être une variable d'ajustement.

Un service public de qualité a besoin de personnels en nombre suffisant, mais aussi de personnels qui peuvent se projeter dans leur travail et dans leur avenir professionnel.

• DÉFENDRE LE SENS ET LA QUALITÉ DU TRAVAIL

La qualité du service public ne se mesure pas uniquement à des indicateurs d'activité, elle dépend aussi des conditions dans lesquelles le travail est réalisé. Lorsque les effectifs diminuent, la charge se reporte sur les équipes présentes et les possibilités d'investissement, de transmission, de coopération, d'expérimentation ou de développement de nouvelles missions se réduisent.

Nous revendiquons la prise en compte de la charge réelle de travail, des moyens permettant de préserver la santé des personnels, ainsi que la reconnaissance des qualifications et des compétences. Rémunération, égalité de traitement, droits sociaux et perspectives professionnelles doivent également être au cœur des transformations.

• CONSTRUIRE LES TRANSFORMATIONS AVEC LES PERSONNELS

L'Anact doit pouvoir évoluer, mais aucune réorganisation ne peut réussir durablement si elle est pensée uniquement à partir d'un organigramme ou d'objectifs budgétaires.

Les transformations doivent partir du travail réel, des besoins des équipes et des missions à exercer. Les personnels et leurs représentants doivent pouvoir intervenir en amont, mesurer les conséquences des projets et proposer des alternatives.

Pour la CGT ANACT, transformer ne doit pas signifier subir.

• FAIRE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES UN POINT D'APPUI

Les prochaines élections professionnelles seront un moment important de démocratie au travail en donnant aux personnels les moyens de faire entendre leur voix et de choisir celles et ceux qui porteront leurs revendications dans les années à venir.

Mais le vote ne constitue qu'un point de départ. La défense de nos missions, de nos emplois, de nos conditions de travail et de nos droits repose sur notre capacité collective à nous mobiliser. Elle se construit dans les équipes, dans les services, par la syndicalisation et par l'intervention des personnels dans les décisions qui concernent leur avenir.

Nous ne voulons pas accompagner la réduction des moyens au nom de la rationalisation. Nous voulons des agences qui disposent des moyens d'exercer leurs missions, des emplois stables, des droits garantis et des personnels reconnus et associés aux transformations.

Défendre l'Anact, c'est défendre ses missions et ses compétences. Défendre ses missions, c'est défendre celles et ceux qui les font vivre et les conditions d'un travail de qualité.

Les élections professionnelles sont un point d'appui pour construire ce rapport de force. À nous de le faire vivre collectivement. ♦

80 ans du statut
des fonctionnaires
de 1946

Le statut n'est pas un scénario

Le 19 octobre, quatre-vingts ans jour pour jour après la loi fondatrice de 1946, la DGAFP présentera les conclusions de sa « revue stratégique de la Fonction publique 2035-2050 ». La CGT, qui a refusé dès le mois de mars de s'asseoir à la table, en livre son analyse. Car pendant que la revue range le statut parmi trois modèles possibles, le projet de budget 2027 gèle le point d'indice pour la quatrième année consécutive et la Cour des comptes préconise 20 milliards d'euros d'économies sur la masse salariale publique d'ici 2029. C'est là, d'abord, que se joue l'avenir du statut. ♦



1946 : UN STATUT CONQUIS, PAS OCTROYÉ

Le 5 octobre 1946, lors de sa dernière séance, la seconde Assemblée nationale constituante adopte à l'unanimité, un texte de 145 articles : le statut général des fonctionnaires, promulgué le 19 octobre. Porté par Maurice Thorez, vice-président du Conseil chargé de la Fonction publique, il n'allait pourtant pas de soi. Anicet Le Pors l'a rappelé : il a fallu vaincre la forte réserve de hauts fonctionnaires et convaincre le mouvement syndical lui-même. La Fédération générale des fonctionnaires CGT réclamait jusque-là un contrat collectif et combattait l'idée de statut, synonyme à ses yeux de mise au pas.

Le texte inscrit dans la loi des garanties de rémunération, d'emploi, de carrière, de droit syndical, de protection sociale et de retraite pour les fonctionnaires de l'État. Maurice Thorez en résume la philosophie : le fonctionnaire y est « considéré comme un homme et non comme un rouage impersonnel de la machine administrative ». Le fonctionnaire-citoyen est né.

Réécrit par ordonnance en 1959, le statut est refondé entre 1983 et 1986 sous l'impulsion de Anicet Le Pors, qui l'étend aux fonctions publiques territoriale et hospitalière autour de trois principes : l'égalité d'accès aux emplois publics, garantie par le concours ; l'indépendance du fonctionnaire, garantie par la séparation du grade et de l'emploi ; sa responsabilité, qui en fait un citoyen comptable de son action devant la société. Le statut a depuis subi bien des coups de boutoir, dont la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, avant d'être codifié, au 1er mars 2022, dans le Code général de la Fonction publique. Anicet Le Pors le résumait en 2023 : « L'état normal du statut, c'est d'être attaqué. »

Quatre-vingts ans plus tard, le contraste est cruel. La loi de 1946 voulait le traitement de début au-dessus du minimum vital ; en 2026, les premiers échelons des grilles sont passés sous le SMIC. Depuis le 1er juin, 862 000 agents publics, près d'un sur sept, perçoivent une indemnité différentielle pour ne pas être payés en dessous du salaire minimum.

UNE REVUE PILOTÉE DEPUIS BERCY

Lancée le 6 octobre 2025, à l'occasion des 80 ans de la DGAFP, puis présentée à la presse le 12 mars 2026, la revue stratégique entend éclairer par des scénarios l'évolution de la Fonction publique d'ici 2035-2050. Appuyée par une auditrice du Conseil d'État, un auditeur de la Cour des comptes et un

Tout tient dans les questions posées : « Faudra-t-il encore des fonctionnaires sous statut pour assurer les missions de service public ? »

inspecteur général des finances. Ses conclusions seront restituées le 19 octobre, une semaine après la rencontre que la DGAFP consacre aux 80 ans du statut, le 12 octobre, à l'Institut de France.

Tout tient dans les questions posées. Si la DGAFP a adouci certaines formulations devant les syndicats, la page officielle de la revue, actualisée le 24 septembre, place toujours en tête de sa première thématique la même interrogation : « *Faudra-t-il encore des fonctionnaires sous statut pour assurer les missions de service public ?* » Suivent le périmètre du statut, le maintien ou non de l'unicité de la Fonction publique, les marges de manœuvre supplémentaires à donner aux employeurs ou encore l'adaptation de la durée du temps de travail. Dès mars, les organisations syndicales relevaient que ces thématiques laissaient de côté le pouvoir d'achat, les grilles et le point d'indice.

Le pilotage, lui, n'a rien de neutre. La DGAFP, qui se présente elle-même comme « *la garante du statut général* », relève du ministère de l'Action et des Comptes publics. Depuis le remaniement du 22 février 2026, la Fonction publique n'a plus de ministre dédié : elle relève directement de David Amiel, ministre de l'Action et des Comptes publics. C'est donc depuis le ministère chargé des comptes publics que l'on se demande s'il faudra « *en-core* » des fonctionnaires.

POURQUOI LA CGT N'A PAS PRIS PLACE À LA TABLE

Le 18 mars, la première réunion du collège syndical s'est tenue sans la CGT, Force ouvrière et Solidaires. La CGT avait prévenu qu'elle ne servirait pas de caution à un cercle de réflexion d'inspiration libérale. Elle ne conteste pas la nécessité de penser l'avenir de la Fonction publique ; elle conteste qu'une administration, sans mandat démocratique clair, conduise cette

réflexion à partir de questions qui mettent en cause le statut et banalisent le contrat. Des choix de cette portée engagent la Nation : ils devraient associer le Parlement, le Conseil économique, social et environnemental, les organisations syndicales, les usagers, les élus et les employeurs des trois versants.

La CGT Fonction publique a adressé au ministre une lettre ouverte et une contribution écrite. La lettre pointe une inversion des priorités : *comment demander aux agents de se projeter en 2050 quand le point d'indice est gelé depuis juillet 2023 et que 2026 est une nouvelle année blanche ?* Elle réclame des mesures immédiates : hausse du point, indexation sur l'inflation, ouverture d'une véritable négociation salariale. La contribution défend une thèse : le statut n'a rien d'un privilège ; c'est un acquis démocratique d'une pleine actualité et la meilleure réponse à la crise d'attractivité. L'avenir de la Fonction publique ne se fera pas contre le Statut, mais grâce à lui.

La CGT pose aussi un préalable : un bilan contradictoire de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, qui a privé les CAP d'une large part de leurs compétences, supprimé les CHSCT et élargi le recours au contrat. La DGAFP a présenté son propre bilan aux organisations présentes : silence sur les effets du recul des CAP et de la disparition des CHSCT ; éloge des accords collectifs sans un mot sur ceux que le gouvernement ne respecte pas ; s'agissant des contractuels, une orientation qui étend encore le contrat et la précarité, bref une offensive en règle contre le statut. L'exigence d'un bilan n'est pas seulement syndicale : dès octobre 2024, la Cour des comptes jugeait inaboutie la réforme du dialogue social issue de cette loi.

Il est inutile de questionner l'avenir du statut pour comprendre la crise d'attractivité, qui tient d'abord à la faiblesse des salaires.

22 SEPTEMBRE : LE DIAGNOSTIC BOUGE, LE CADRE RESTE

Le document soumis le 22 septembre à la quatrième réunion du collège syndical enregistre des évolutions réelles, qu'il serait malhonnête de nier. La DGAFP y reconnaît un tassement des rémunérations vers le SMIC, susceptible d'atteindre dans les prochaines années les débuts de carrière de catégorie A. Elle admet que le contrat n'est plus un simple appoint du modèle statutaire mais un vecteur important du renouvellement des effectifs, y compris pour des missions permanentes comme celles des AESH et

des AED. Elle écrit que le changement climatique dégrade déjà les conditions de travail, que l'exposition des métiers à l'intelligence artificielle ne préjuge pas de gains de productivité et qu'il faut mieux associer les agents.

Les chiffres confirment le tournant : fin 2024, les contractuels représentaient 24 % des agents publics, 7,6 points de plus que dix ans plus tôt, selon l'Insee. Cette progression est antérieure à la loi de 2019 et ne peut lui être imputée en totalité ; mais en élargissant les possibilités de recruter sous contrat, la loi en est devenue un moteur important.

Le cadre, lui, n'a pas bougé. Le document passe de l'état des lieux aux modèles d'avenir sans faire de l'évaluation de la loi de 2019 un préalable. Il tient la contrainte budgétaire pour durable. Il décrit une masse salariale dynamique par nature, dont la maîtrise, prévient-il, ne se limite pas aux effectifs, autrement dit, elle passe aussi par les salaires. Et il juxtapose deux indicateurs qui relativisent l'urgence salariale : une comparaison public-privé jugée globalement favorable sur les sept premiers déciles, et une rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) qui aurait progressé plus vite que l'inflation depuis 2012, grâce notamment aux primes.

Or la RMPP ne mesure ni la valeur du point ni celle des grilles, on peut voir sa RMPP progresser tout en perdant du pouvoir d'achat sur son traitement. Les chiffres de la Cour des comptes le montrent à leur manière : en euros constants, la RMPP n'a progressé que de 1,5 % depuis 2012 dans la Fonction publique territoriale.

Reste l'essentiel : la place du statut, la DGAFF a présenté trois scénarios – **un statut réduit et rapproché du Code du travail, le statu quo, un socle statutaire renforcé pour les trois versants**, et les organisations présentes rapportent que le troisième a sa préférence. Soyons précis : la DGAFF ne propose pas de supprimer le statut. Mais elle en fait une hypothèse parmi d'autres, examinée au regard de ses avantages, de ses limites et de sa faisabilité. C'est bien là le problème.

Même logique pour l'intelligence artificielle et la transition écologique : les constats sont justes, les engagements absents. Départs en retraite, automatisation et IA sont présentés comme une occasion de transformation qui ne produirait pas d'économies automatiques, sans que soit dit à quoi serviraient les gains éventuels. Sur le climat, ni pro-

grammation d'effectifs, ni engagement financier, ni droits nouveaux en santé au travail.

DEUX CONCEPTIONS DU STATUT

La DGAFF pose un socle de principes du service public – continuité et mutabilité, égalité d'accès, neutralité et probité – qu'elle présente comme communs, « *quel que soit le modèle* » retenu. La formule se veut rassurante ; elle est lourde de sens. Elle suppose que ces principes pourraient être garantis sans le statut, y compris dans un scénario de rapprochement avec le droit du travail. Le statut devient alors un mode de gestion parmi d'autres, jugé sur pièces. On notera que cette liste retient les obligations des agents : neutralité, probité, mais ni l'indépendance du fonctionnaire ni le principe de la carrière, qui en sont la contrepartie et la garantie.

La même logique traverse les questions de la revue : faut-il maintenir l'unicité de la Fonction publique, sur quel socle commun, avec quelles marges pour les employeurs ? – et éclairer l'ambiguïté du scénario présenté comme le plus favorable. Un socle statutaire commun peut désigner un plancher de garanties relevé pour tous ; il peut aussi désigner un tronc minimal, complété par des règles propres à chaque employeur et par le contrat. En juin, la Cour des comptes a esquissé cette seconde voie. Jugeant la montée des contractuels sans doute

irréversible, leur part pourrait approcher 40 % en 2033, elle plaide pour un cadre de gestion commun aux fonctionnaires et aux contractuels et envisage de substituer aux corps des « cadres de fonctions » organisés par filières, dont les emplois seraient ouverts indifféremment aux uns et aux autres.

Pour la CGT, le statut n'est pas un mode de gestion des personnels : c'est une garantie donnée aux citoyens. L'égalité d'accès, par le concours, protège contre le favoritisme. L'indépendance, par la séparation du grade et de l'emploi, protège l'agent – et donc l'utilisateur – contre l'arbitraire et les pressions politiques ou économiques. La responsabilité fait du fonctionnaire un citoyen qui rend compte de son action, non un exécutant. Les principes que la DGAFF entend préserver dans tous les modèles ne tiennent pas seuls : c'est le statut qui les rend effectifs. Sans concours, sans carrière, sans séparation du grade et de l'emploi, la neutralité n'est plus qu'une obligation sans protection.

D'où une différence de méthode. La DGAFF part d'une contrainte budgétaire qu'elle tient pour durable et fait dépendre la trajectoire des effectifs d'arbitrages sur le périmètre des services publics. La CGT part des besoins de la population : santé, éducation, justice, transition écologique, cohésion territoriale, en déduit les emplois et les qualifications nécessaires, puis pose la





© AdobeStock

question du financement. La première méthode ajuste le service public au budget; la seconde ajuste le budget au service public.

LE BUDGET 2027 ÉCRIT DÉJÀ LA SUITE

Cette opposition n'a rien d'abstrait: elle se tranche en ce moment même, dans la préparation du projet de loi de finances (PLF) pour 2027. Le 17 septembre, dans un entretien au Figaro, le Premier ministre Sébastien Lecornu a annoncé un effort budgétaire d'environ 54 milliards d'euros pour ramener le déficit public à 5 % du PIB en 2027, contre 5,4 % attendus en 2026. Pour les agents, la mesure phare est le gel du point d'indice en 2027 environ 2 milliards d'euros d'économies, assorti d'une négociation promise pour préserver les plus bas salaires. Les collectivités ne devront pas augmenter leurs

dépenses de fonctionnement plus vite que l'inflation. Dès juillet, le rapport sur les plafonds de dépenses prévoyait que les dépenses de l'État et de ses opérateurs progresseraient en 2027 nettement moins vite que les prix.

La Cour des comptes a versé au débat une note sur la masse salariale publique: 362,1 milliards d'euros en 2024, soit 21,7 % de la dépense publique. Elle y préconise 20 milliards d'euros d'économies supplémentaires d'ici 2029, sur les effectifs comme sur les salaires, pour ramener le déficit à 3 % du PIB. Ses leviers: le non-remplacement d'une partie des départs en retraite, présenté comme prioritaire; une « sous-indexation concertée et pluriannuelle » du point; la réduction des mesures catégorielles; le ralentissement des avancements d'échelon et de grade; des mesures sur l'indemnisation des arrêts maladie. Pour la territoriale, elle chiffre un retour aux effectifs de 2014, soit 140 000 agents de moins, principalement dans le bloc communal, pour une économie d'au plus 3,9 milliards d'euros en 2032. Ce sont des recommandations, non des décisions; elles donnent néanmoins le ton. Comme la DGAFF, la Cour s'appuie sur la RMPP pour conclure à des gains de pouvoir d'achat, tout en assurant que l'effort devra laisser progresser les rémunérations et préserver l'attractivité des métiers. On voit mal comment, en sous-indexant le point et en ralentissant les carrières.

Les chiffres racontent une autre histoire. Après la hausse de février 2017, le point n'a été revalorisé qu'en juillet 2022 (+ 3,5 %) et en juillet 2023 (+ 1,5 %), soit environ 5 %, quand l'inflation cumulée depuis 2017 devrait atteindre 24,17 % fin 2026 selon l'Insee: la valeur du point aura perdu de l'ordre de 15 % de son pouvoir d'achat. Après la hausse de 2,41 % du SMIC au 1er juin 2026, tous les indices majorés inférieurs à 380 se situent sous le salaire minimum soit 862 000 agents. C'est la smicardisation que la CGT dénonce depuis des années et que la DGAFF constate aujourd'hui. Quant à la négociation promise pour les bas salaires, elle risque, sans revalorisation du point, d'écraser un peu plus des grilles déjà tassées: la CGT refuse que la politique salariale se réduise à quelques mesures ciblées.

Le budget fabrique ainsi le constat que la revue enregistre. Le gel du point tire les grilles vers le SMIC; la perte d'attractivité qui en découle tarit les candidatures aux concours; les employeurs combinent les postes vacants par des contrats, premier motif de recours cité par la DGAFF elle-même; puis la montée du contrat sert à demander s'il faudra « encore » des fonctionnaires. Les choix de financement accentuent la pente. La cotisation employeur à la CNRACL, qui finance les retraites des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, passera de 37,65 % à 40,65 % au 1er janvier 2027, puis à 43,65 % en 2028. La Cour des comptes reconnaît en juin que cet écart de cotisations peut inciter les employeurs territoriaux et hospitaliers à recruter sous contrat. Elle relève pourtant que remplacer par des contractuels une part des fonctionnaires partant à la retraite ne réduirait la masse salariale que de 0,3 % à 1,2 % par an en moyenne d'ici 2033, selon un calcul qu'elle qualifie d'indicatif. Le contrat n'est donc pas d'abord un gisement d'économies: il est le produit d'une politique salariale.

Sur les effectifs, la DGAFF se montre plus prudente que la Cour: départs en retraite, automatisation et IA ne produiraient pas d'économies automatiques, et toute trajectoire devrait découler d'arbitrages explicites sur les missions. Le projet de loi de finances dira si cette prudence résiste aux 54 milliards. La DGAFF veut aussi protéger les agents contre le « *fonctionnaire bashing* »; le remède le plus sûr serait de cesser de les traiter en variable d'ajustement budgétaire. ♦

Pour la CGT, le statut n'est pas un mode de gestion des personnels: c'est une garantie donnée aux citoyens.

Cyberattaques contre la DGFIP: l'administration tente de déporter la responsabilité sur les agent·es publics !

L'été 2026 a fait apparaître au grand jour l'extrême vulnérabilité des systèmes d'information de la Fonction publique, avec des intrusions et des vols de données très médiatisés.



Cela s'inscrit bien évidemment dans un contexte plus large d'attaques informatiques contre différents acteurs privés sans qu'aucun secteur professionnel ne semble épargné. À la frontière public/privé, les attaques informatiques massives sur les acteurs du notariat en juillet 2024 avaient permis des détournements de plusieurs millions d'euros mais également menacé de fragiliser la tenue des actes officiels liés aux ventes immobilières.

SÉCURITÉ ET PASSERELLES

L'exemple des attaques informatiques réussies contre la Direction Générale des Finances Publiques cet été illustre cependant les conséquences beaucoup plus graves pour les usagers compte tenu de la nature extrêmement sensible des données gérées par cette administration. Ainsi, à l'été 2026, pas moins de trois vols de données massifs ont concerné des données fiscales, cadastrales et enfin successorales.

Bien que les modes opératoires aient sensiblement différé, un point commun relie ces attaques informatiques, l'utilisation de nombreux points d'accès à ces informations régaliennes ouverts aux usagers, administrations partenaires et acteurs du secteur privé par des identifiants compromis.

En effet, il est utile de rappeler qu'aux prémices de l'informatique, tout usager souhaitant consulter ou modifier ses données devait contacter un agent de l'administration fiscale qui, après vérification de l'identité du demandeur, délivrait une copie des in-

formations demandées. Dans une volonté débridée de productivité externe, c'est-à-dire transférer cette charge de travail de l'administration vers l'usager (dans un objectif de suppressions d'emplois massives, -30 % des effectifs à la DGFIP en 15 ans) l'administration fiscale a développé des passerelles informatiques directes vers ses données. Malgré les nombreuses alertes des organisations syndicales sur le manque de moyens dédiés à la sécurisation de cette ouverture informatique, ces passerelles se sont multipliées, ouvertes ensuite aux autres administrations puis à des acteurs du secteur privé dont la sécurité informatique ne peut par définition pas être garantie par l'administration fiscale. Il n'est donc pas étonnant que l'intrusion et le vol de données cadastrales se soient déroulés via un « partenaire » extérieur à l'administration.

RESPONSABILITÉ

Il est important de se pencher sur les causes de cette faillite des systèmes d'information. La principale est le manque de moyens informatiques dédiés à la modernisation des appli-

cations, la « dette technique », régulièrement dénoncée auprès de Bercy. Au même niveau de responsabilité, vient la priorité donnée au déploiement le plus rapide possible d'applications permettant de continuer à supprimer des emplois, au mépris bien sûr de la sécurité mais également parfois au détriment même de la mission, on peut se rappeler par exemple le fiasco du déploiement de l'application « Gérer les Biens Immobilières - GMBI » ayant déplacé des foules d'usagers inquiets dans les centres des finances publiques en plein été !

Enfin, au lieu d'assumer la responsabilité de cette faillite, Bercy tente d'incriminer les agents publics en leur faisant porter le chapeau de la compromission des mots de passe ! Même s'il est avéré que lors d'exercices de cybersécurité, environ 10 % des agents peuvent être dupés par les opérations d'hameçonnage, il peut être utile de mettre en perspective avec l'enquête officielle sur le piratage notarial de 2024 où 80 % des agences avaient été victimes de « phishing » !

Ainsi, la priorité de Bercy a été de couper définitivement aux seuls agents les accès externes aux plateformes informatiques, ignorant délibérément les conséquences pour les milliers d'entre eux en situation de détachement dans une autre administration, en particulier pour leur accès aux sites des prestataires de la Protection sociale complémentaire ainsi que pour le bon déroulé des élections professionnelles, désormais totalement dématérialisées ! ♦

L'administration fiscale a développé des passerelles informatiques directes vers ses données.

Education nationale

Éléments concernant la cyber-attaque

Suite à la cyberattaque du 25 juillet, des millions de données personnelles ou administratives d'élèves et de personnels ont été piratées.

Communiqué Éducation nationale du 31 août: les applications sont accessibles normalement et les services rouverts dans 28 académies sur 30 (Nantes et Toulouse).

Des interrogations sur les contrats ou leur renouvellement pour les plus précaires (AED, AESH, contractuels) ainsi que les stagiaires.

Des inquiétudes sur le versement du salaire à la date prévue. Le ministère affirme que ce versement sera assuré dans les délais usuels...

Ce sont les accès aux messageries professionnelles, ainsi que les accès aux applications professionnelles qui ont été coupées, ce qui a eu pour conséquence de désorganiser la rentrée, notamment les emplois du temps (remis sous forme papier dans ces 2 académies). La passation des tests nationaux de rentrée repoussée aussi pour certains établissements.

Des conséquences sur la gestion des effectifs, des affectations.

DONNÉES VOLÉES:

- Pour les familles/élèves: données personnelles comme adresse postale, dossier scolaire, numéro d'identification National Élève (INE), des appréciations pédagogiques

- Pour les personnels: des informations personnelles telles que n° de téléphone, de sécurité sociale, des éléments de carrière

Le ministère affirme néanmoins qu'aucun mot de passe ni coordonnées bancaires n'aurait été piraté.

Cela pose la question de la sécurité et de la protection des données des agents et des usagers, ainsi que la question des moyens alloués pour cette protection. ♦

Quand la DGAFP déserte

le dialogue social, l'action sociale trinque

Le CIAS du 15 septembre 2026 s'est une nouvelle fois tenu dans des conditions révélatrices du peu de considération accordé au dialogue social par la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP).

Aussi bonnes soient les raisons, force a été de constater qu'aucune autorité politique de la DGAFP n'était présente pour répondre aux organisations syndicales, apporter des arbitrages ou prendre des engagements. C'est à la cheffe du département de l'action sociale qu'est revenue la responsabilité d'animer ce CIAS du 2e trimestre, déjà reporté.

L'ensemble des organisations syndicales a dénoncé cette dégradation continue du dialogue social qui se traduit également par l'impossibilité d'accès aux documents de travail en amont de l'instance, compliquant ainsi la préparation sérieuse des instances.

Même logique concernant les journées des président·es des Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS): trois journées en présentiel sont désormais remplacées par une journée qui pourrait se transformer en deux demi-journées en visioconférence. Ce format porte considérablement atteinte aux échanges, à la formation et au travail collectif.

UN BUDGET D'ACTION SOCIALE PLUS QUE JAMAIS SOUMIS À L'AUSTÉRITÉ

Les chiffres présentés confirment la poursuite du désengagement de l'État. En deux ans, les autorisations d'engagement sont passées de 157,10 M€ à 98,80 M€, soit une diminution de 58,30 M€.

Il ne s'agit aucunement d'une simple conséquence mécanique de la sous-consommation des crédits mais bien de celle de choix budgétaires et des restrictions successives: baisse des périmètres, suppression de dispositifs ou de tranches de revenus, absence de revalorisation suffisante et diminution du nombre de bénéficiaires.

La CGT refuse la logique de « sous-consommation organisée ».

Ce n'est pas en faisant des économies sur les prestations destinées aux agent·es, actif·ves et retraité·es, que l'on réglera le déficit public: 58,30 M€ représentent 37 % du budget de l'action sociale interministérielle mais seulement 0,01 % du budget de l'État!

LE LOGEMENT N'EST PAS UN OUTIL D'ATTRACTIVITÉ!

La question du logement des agent·es public·ques reste également largement insuffisamment financée.

Pour la CGT, le logement constitue un droit et un élément essentiel de l'action sociale, et ne doit pas être réduit à un outil d'attractivité ou à une variable de gestion des ressources humaines.

L'impossibilité pour les agent·es nouvellement affecté·es de déposer leur demande d'Aide à l'installation des personnels (AIP), sur la plateforme toujours inaccessible depuis plusieurs mois, illustre concrètement la non-prise en compte des réels besoins des agent·es. ♦

Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État

COMPTE RENDU
DE LA SÉANCE
DU 23 SEPTEMBRE 2026

Les deux textes soumis pour avis ont reçu un avis défavorable.

Point 1 — statut de l'Établissement public immobilier et foncier de l'État (EPIFE), dispositions relatives au personnel : avis défavorable à l'unanimité.

Le texte devra être représenté. Une nouvelle séance est annoncée le 9 octobre au matin.

Point 2 — durée du travail et repos au ministère de la Justice : avis défavorable, par 4 voix pour, 10 voix contre et 5 abstentions.

Déclarations liminaires

Les sept organisations ont ouvert la séance sur le projet de budget pour 2027 et ont appelé à la journée de mobilisation du 29 septembre, veille du dépôt du projet de loi de finances en conseil des ministres.

Force Ouvrière

Dénonciation de la concentration des choix budgétaires sur les agents publics, alors que les subventions aux entreprises auraient atteint 250 milliards d'euros en 2025. Quatre mesures mises en cause : gel du point d'indice, absence de négociation sur les grilles indiciaires, maintien de l'abattement de 10 % sur la rémunération en cas d'arrêt maladie, absence de mesure pour l'égalité professionnelle. Revendications rappelées : augmentation immédiate de 10 % de la valeur du point, refonte des grilles, plan de rattrapage de la perte depuis janvier 2000 évaluée à 34,46 %, indexation du point sur l'inflation, moyens humains et financiers, intégration des primes dans le traitement, maintien de l'indexation des pensions, abrogation de la réforme des retraites. Demande précise : des garanties sur le maintien de la délégation de gestion de l'assurance maladie obligatoire par la MGEN, qui concernerait 3230000 agents actifs ou pensionnés. Pas de réponse au niveau de la DGAFF. Le point sera remonté au cabinet du ministre.

FSU

Déclaration brève, l'essentiel étant réservé au Conseil commun. La communication du Premier ministre sur le budget est qualifiée de « potion amère », plus radicale encore que les annonces des jours précédents. La FSU relève la stigmatisation renouvelée des fonctionnaires et la poursuite du gel de la valeur du point d'indice et conclut que le Gouvernement a donné « 54 milliards de raisons » de faire grève le 29 septembre.

UNSA

Mesures budgétaires jugées punitives et injustes. La baisse du pouvoir d'achat de près de six millions de personnes pèse sur l'économie, et l'absence de politique salariale se mesure à chaque concours. Le gel de la valeur du point depuis 2023 est jugé insupportable au regard de l'inflation. L'UNSA a cité une valeur actuelle du point et la valeur qu'il atteindrait s'il

avait suivi l'inflation ; les chiffres précis figurant dans la transcription sont incertains et ne sont pas repris ici.

CFDT

Déclaration centrée sur le dialogue social. La CFDT oppose les propos du Premier ministre sur sa croyance au dialogue social aux actes constatés. Elle aborde les deux points de l'ordre du jour « avec un sentiment de malaise, voire d'amertume » : évitement du dialogue social sur l'EPIFE, caractère irréaliste de l'encadrement du temps de travail dans la pénitencière.

Sur le point 1, elle relève que le choix d'une proposition de loi plutôt que d'un projet de loi obligatoirement soumis au CSFPE a permis d'éviter le débat public comme le débat social, et qualifie la procédure suivie de « délit de dialogue social ». Elle relève l'absence d'étude d'impact, l'absence de connaissance du nombre d'agents concernés, de leur statut et de leur implantation, ainsi que du sort qui leur sera réservé au terme des trois ans. Elle avait demandé le report de l'examen ; ce report n'ayant pas été accordé, elle annonce son opposition.

Sur le point 2, elle observe qu'il aura fallu vingt-trois ans pour appliquer la directive de 2003, sans que l'État se soit donné les effectifs nécessaires, et que le texte n'est qu'une réponse juridique formelle détachée de toute considération de faisabilité.

CGT

Déclaration articulée autour de trois axes. Le cadre budgétaire : confirmation par le Premier ministre le 17 septembre du gel du point d'indice en 2027, quatrième année consécutive, et absence de ministre dédié à la Fonction publique depuis février.

L'urgence climatique : les quarante degrés franchis à Paris en juin pour la première fois à cette période de l'année, des agents ayant travaillé dans des bureaux surchauffés, des chambres d'hôpital au-delà de trente-cinq degrés et des salles de classe improvisées. La CGT a rappelé son courrier du 24 juin au ministre demandant des mesures opposables à tous les employeurs publics et l'ouverture de négociations sur le travail par forte chaleur, et constaté que le groupe de travail qui devait suivre cet épisode n'avait pas été réuni. Elle a demandé sa convocation avant la fin de l'année.

Réponse DGAFF : Engagement daté. Le groupe de travail, initialement prévu après les élections professionnelles, est avancé à la demande de plusieurs organisations. Il devrait se tenir le 4 novembre, dans la continuité de ce qui se fait au ministère chargé du

Travail. L'agenda social actualisé devait être adressé aux organisations avant la fin de la semaine.

Les deux textes : annonce d'un vote contre sur le point 1, avec l'histoire du texte — introduit dans le budget 2025, censuré comme cavalier budgétaire, redéposé en proposition de loi sous procédure accélérée —, le choix de l'EPIC là où un établissement public administratif était possible, la sortie du statut d'un métier entier, la mise à disposition imposée sans faculté de refus, le droit de veto de l'établissement sur les actes de gestion, les garanties du décret de 1985 non-reprises et l'absence de consultation des instances des services concernés. Sur le point 2, prise d'acte du passage de soixante à quarante-huit heures en moyenne, mais opposition à l'opt-out, à l'absence de registres dans le décret et à l'absence de borne temporelle pour le repos compensateur. Annonce d'un vote contre.

CFE-CGC

Rappel de la multiplication des rapports sur la situation, la rémunération et la retraite des agents à la veille de l'examen des lois de finances, les agents ne devant pas être la variable d'ajustement du budget. Sur le point 1, étonnement sur le choix d'un EPIC plutôt que d'un établissement public administratif, et sur l'absence de précisions. Sur le point 2, constat que si les moyens humains nécessaires à la gestion des services pénitentiaires existaient, un tel texte ne serait pas nécessaire.

Solidaires

Le budget 2027 est qualifié de nouvelle provocation, alors que la fraude et l'évasion fiscales représenteraient 100 milliards d'euros par an et les aides aux entreprises sans conditionnalité 211 milliards. Rappel de l'été caniculaire : des pompiers qui y ont laissé leur vie, des enseignants venus faire classe avec leur propre ventilateur, des soignants ayant posé des couvertures de survie aux fenêtres. Alerte sur la multiplication des cyberattaques, dont celle de l'académie de Créteil, et sur leurs conséquences possibles pour les élections professionnelles.

Sur le point 1, Solidaires partage le constat d'un patrimoine insuffisamment entretenu mais conteste la réponse retenue : un modèle économique fondé sur les loyers, la valorisation et la réduction des surfaces fait courir le risque que la transition écologique serve de justification à une politique d'économies et de cessions. L'application mécanique d'un ratio de mètres carrés sans analyse

des activités dégraderait les conditions de travail et d'accueil du public. Solidaires souligne l'absence d'interlocuteur et d'espace de dialogue social identifiés avec le futur propriétaire des bâtiments, et le risque que la séparation entre occupant et propriétaire conduise chacun à renvoyer à l'autre la responsabilité des travaux. Annonce d'un vote contre sur le point 1 et d'une abstention sur le point 2.



Point 1 — Établissement public immobilier et foncier de l'État

La directrice de l'immobilier de l'État a insisté sur le fait qu'il s'agit d'un établissement public, certes industriel et commercial, et non d'une société privée, et qu'il ne s'agit pas d'une privatisation des biens de l'État. La réforme prolonge la séparation entre l'État propriétaire et l'État occupant, déjà sous-jacente à la création de la direction de l'immobilier de l'État il y a dix ans. L'État demeure stratège ; la présidence du conseil d'administration par le directeur de l'immobilier de l'État, choix des parlementaires, est présentée comme un atypisme assumé.

Calendrier rappelé : disposition d'abord introduite en loi de finances et écartée comme cavalier ; reprise en proposition de loi examinée en procédure accélérée, Assemblée nationale en janvier, Sénat en juin, commission mixte paritaire début juillet, promulgation le 18 août ; création de l'établissement au 1er janvier 2027 ; décret en Conseil d'État nécessaire avant cette date, notamment parce qu'il s'agit de transformer une structure existante dont la comptabilité doit passer du régime privé au régime public.

Modèle économique : les ministères et opérateurs occupants deviennent locataires et versent des loyers, décotés par rapport au marché ; s'y ajoutent les recettes de valorisation du domaine, cessions et redevances d'occupation. La directrice a précisé que la valorisation n'est pas synonyme

de cession et que la dette de l'établissement reste consolidée dans les comptes de l'État. Les biens transférés demeurent en domanialité publique et l'occupation est organisée par un contrat équivalent à un bail, assorti de dispositions ad hoc.

Périmètre : territoires de préfiguration en région Normandie et dans le département du Nord ; cible constituée des immeubles tertiaires propriété de l'État, en particulier ceux de l'administration territoriale de l'État ; les arsenaux, domaines militaires et établissements pénitentiaires ne sont pas concernés ; les biens dont l'État n'est pas propriétaire, comme les préfectures appartenant aux conseils départementaux, ne peuvent pas être transférés. L'ordre de grandeur donné est de 20 à 25 % du patrimoine immobilier constitué de biens tertiaires, dont une partie est occupée par des ministères hors cible.

Filière immobilière : la directrice a annoncé des travaux de relance d'une feuille de route ressources humaines de l'immobilier de l'État, portant sur un référentiel métier, l'identification des compétences clés et des parcours croisés interministériels, avec le souci que ces compétences restent dans le réseau de l'État et de ses opérateurs.

Missions transférées : maîtrise d'ouvrage de rénovation, gestion immobilière lorsqu'elle n'est pas déléguée, et pour partie passation de marchés et analyse juridique. La directrice a reconnu que la réforme n'identifie pas des agents à titre individuel mais des missions qui, pour partie, sont exercées par plusieurs personnes au niveau local.

PRÉSENTATION DU VOLET RESSOURCES HUMAINES PAR LA DGAFF

La DGAFF a justifié le régime retenu : les dispositifs de droit commun, détachement d'office ou transfert de contrat, n'étaient pas applicables à des transferts partiels de missions, et auraient risqué de déstabiliser les administrations d'origine. La loi a donc créé une mise à disposition de plein droit, dont les modalités s'inspirent du décret n° 85-986 avec trois adaptations : évolution des quotités en fonction des missions transférées par vagues de décrets, prise en charge des actes de gestion par l'administration d'origine puisque l'établissement gèrera des salariés de droit privé, et possibilité de sortie du dispositif en cas de mobilité.

DEUX AMENDEMENTS DU GOUVERNEMENT ONT ÉTÉ DÉPOSÉS EN SÉANCE.

Le premier clarifie le régime des décisions individuelles: les décisions qui s'imposent à l'administration d'origine donnent lieu à une simple information de l'établissement; les décisions comportant une part d'appréciation sont prises après avis de l'établissement lorsque la quotité est inférieure à 50 %, et après accord au-delà. La DGAFP a présenté cette construction comme reprenant la logique du décret de 1985.

Le second clarifie le régime de sortie de la mise à disposition. Interrogée sur l'articulation du nouveau paragraphe 6 avec l'ordonnance à venir, la DGAFP a précisé qu'il s'agit de la réécriture de l'ancien paragraphe 5, renuméroté, et qu'il vise à ne pas empêcher les agents d'exercer leur droit à la mobilité pendant la période intermédiaire, le devenir du poste relevant de l'ordonnance.

Le dépôt de ces amendements en séance a été contesté par plusieurs organisations, qui ont indiqué ne pas avoir eu le temps de les expertiser.

DÉBAT

FSU: réforme mal préparée, conséquence d'une habitude de légiférer en procédure accélérée; examen d'un fragment d'article dont les tenants et aboutissants organisationnels échappent à l'instance; placement des personnels sous double autorité fonctionnelle, avec des effets sur l'organisation de la semaine, les moyens de travail et le collectif de travail; question concrète non tranchée, celle de l'autorité compétente pour les demandes de temps partiel; risque de situations d'injonction et de souffrance au travail.

UNSA: les réponses de l'administration ont renforcé ses interrogations plutôt que de les dissiper. Pourquoi un EPIC est-il nécessaire pour porter la politique immobilière? Qu'est-ce qui empêche aujourd'hui une vision pluriannuelle des investissements? L'UNSA relève la contradiction avec le discours général sur les opérateurs, l'absence de garantie sur le maintien de l'expertise, l'absence d'étude d'impact, l'absence de connaissance du nombre d'agents concernés y compris pour les cinq premiers sites, et l'absence de toute disposition sur la représentation des agents pendant la période transitoire. Elle a demandé le report de l'examen du texte.

CFDT: intervention à deux voix. La complexité créée pour les agents, appelés à porter deux casquettes, contraste avec l'affichage de simplifi-

cation; le parallèle est fait avec la création des secrétariats généraux communs, décidée politiquement sans se préoccuper de la mise en œuvre. Second constat: dans la présentation, « il y a un blanc absolument terrible », celui du dialogue social; l'urgence a eu pour conséquence que les instances ne sont pas consultées, sauf sur une petite partie du texte; la CFDT s'interroge sur la possibilité même de connaître un jour le décret dans son intégralité autrement que par le Journal officiel.

CGT: deux questions doivent être distinguées, le choix stratégique de gestion immobilière et la question statutaire. Sur la première, l'État a tranché par des moyens détournés, sans cadre de dialogue social. Sur la seconde, le choix de l'EPIC n'était pas obligatoire: de nombreux établissements publics administratifs conduisent des opérations commerciales, et la principale opération commerciale ici est le loyer budgétaire payé par un employeur public. La conséquence est qu'un métier entier de la Fonction publique sort du statutaire, avec un effet de désordre sur les filières immobilières présentes dans plusieurs corps techniques ministériels. Le décret ne dit rien du sort des fonctionnaires au terme des trois ans, ni de celui des agents en contrat à durée indéterminée; pour les contrats à durée déterminée, le terme du contrat conduira à un recrutement de droit privé. La CGT a demandé de surseoir à l'examen du texte.

CFE-CGC: trois cas pratiques posés à partir du service des domaines — l'inspecteur chargé des successions vacantes, les immeubles remis à l'État en paiement de droits de succession, et les géomètres du cadastre —, avec une même question: comment ces agents, partagés entre plusieurs missions, seront-ils gérés au 1er janvier?

Réponses. La direction de l'immobilier de l'État a indiqué que le travail sur les successions vacantes n'est pas affecté, l'État devant être reconnu propriétaire avant tout transfert, et a rappelé les ordres de grandeur du périmètre. La DGAFP a répondu qu'elle n'avait pas de mandat pour retirer ni pour reporter le texte, que les amendements répondaient aux observations formulées en groupe de travail, et que le dialogue social se poursuivrait dans chacun des ministères concernés par les transferts.

VOTE

Avis défavorable à l'unanimité.

Explications de vote: Force Ouvrière a voté contre, qualifiant le dispositif de mesure d'externalisation d'une partie de la gestion immobilière de l'État, avec la précarité qu'elle engendre. La FSU a émis un vote défavorable. L'UN-

SA a confirmé son vote contre, faute de temps de discussion et devant l'état d'impréparation du dossier. La CFDT a voté contre, rappelant que son report avait été refusé et que le dialogue social annoncé devrait d'abord commencer. La CGT a voté contre, au titre d'une opposition de fond et non de forme, sur un dispositif mis en place de façon précipitée et appelé à devenir irréversible. La CFE-CGC a voté contre, de nombreuses questions restant en suspens. Solidaires a voté contre, sur le fond comme sur la forme.

Conséquence actée en séance: le texte devra être représenté. Une nouvelle séance est prévue le 9 octobre au matin.



Point 2 — Durée du travail et repos au ministère de la Justice

PRÉSENTATION PAR LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Le secrétariat général a présenté un dossier à **trois dimensions**.

Juridique d'abord: le point de départ est constitué par les courriers du service juridique de la Commission européenne estimant incompatible avec la directive la règle applicable aux personnels en horaires décalés. Le texte a été construit avec la représentation permanente; le ministère indique avoir reçu la confirmation que la voie empruntée permet d'éviter un recours en manquement contre la France.

Dialogue social ensuite, à trois niveaux: directionnel, ministériel et interministériel; la borne de soixante-cinq heures, un moment disparu du texte, y a été réintroduite à la demande d'organisations syndicales en comité social d'administration ministériel.

Organisationnelle enfin. La direction de l'administration pénitentiaire a souligné la complexité d'articuler la directive avec un statut spécial dont les règles remontent à 1966, et reconnu que les effectifs réels sont inférieurs aux besoins: plus de trois mille vacances de poste, un taux de couverture de l'ordre de 90 %, auxquels s'ajoute un manque évalué à un millier d'agents dans les services d'insertion et de probation. Elle a précisé qu'« un décret, un arrêté ne vont pas comme des baguettes magiques résoudre

cette situation, simplement elle la révèle ».

TROIS ANNONCES DE L'ADMINISTRATION À RETENIR.

Le droit de refus est présenté comme un droit nouveau et effectif. L'administration reconnaît qu'il la mettra en difficulté: dans les petites structures, le service de nuit est assuré par trois à cinq agents, et le retrait d'un agent représente jusqu'à 25 % de l'effectif de nuit.

Aucune mesure d'accompagnement en effectifs n'est annoncée. L'administration indique qu'elle priorisera les postes concernés dans les prochaines campagnes de mobilité et les prochaines sorties d'école.

L'entrée en vigueur du texte est conditionnée en pratique à la mise à jour d'un logiciel métier, qui doit permettre de calculer la moyenne mobile de quarante-huit heures sur six mois. La mise en œuvre est annoncée courant 2027.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES ORGANISATIONS

UNSA: une directive de 2003 appliquée en 2026; un dialogue social qui ne se mesure pas au nombre de réunions; des chiffres d'effectifs manquants qui varient d'une réunion à l'autre; une absence de transparence sur l'applicatif ORIGINE, dont le cahier des charges n'a jamais été communiqué depuis quinze ans; le rappel que l'aménagement et la réduction du temps de travail du 27 décembre 2001 ont été imposés sans accord et que l'UNSA en demande depuis la réouverture; des organigrammes construits sur trente-

neuf heures alors que le régime est de trente-cinq; des agents dépassant cent heures supplémentaires par mois, alors que le paiement est plafonné; enfin, une démonstration concrète: lorsque les onze heures de repos entre deux vacations ne sont pas respectées, une partie du rattrapage est en pratique imputée sur les heures supplémentaires de l'agent lui-même.

CGT: il est singulier que le ministère de la Justice présente un texte de mise en conformité vingt-trois ans après la directive, en indiquant que l'outil de décompte n'est pas encore prêt, alors que d'autres administrations sous statut spécial s'y sont conformées depuis près de dix ans. La CGT a contesté la présentation d'un dialogue social nourri, rappelant que l'avis du comité social d'administration ministériel avait été défavorable, et s'est étonnée que la DGAFP valide un texte contraire à des jurisprudences européennes et nationales ainsi qu'à une position publique du Gouvernement exprimée en 2022. Elle a rappelé que des considérations de caractère purement économique ne peuvent primer sur la santé et la sécurité des agents.

EXAMEN DES AMENDEMENTS

Quinze amendements ont été examinés, déposés par la FSU, l'UNSA, la CGT et la CFE-CGC. Aucun amendement n'a été retenu par l'administration.

Deux informations complémentaires ont été données au cours de cet examen. L'arrêt d'application a été transmis pour information et n'était pas soumis au vote de l'instance, aucune organisation n'a voté en sa faveur lors

II INSTANCES

de son examen en comité social d'administration ministériel. Par ailleurs, la CGT a interrogé l'administration sur l'accès aux registres, inspection du travail, formations spécialisées et sur la production des rapports sociaux; ces questions sont restées sans réponse précise.

VOTE SUR LE POINT 2

Avis défavorable:

4 voix pour, 10 voix contre, 5 abstentions.

Pour: Force Ouvrière.

Contre: FSU; UNSA; CGT.

Abstention: CFDT, CFE-CGC et Solidaires.



Lecture d'ensemble. Deux textes présentés pour avis, deux avis défavorables, dont un à l'unanimité. Sur le premier, l'administration a reconnu ne pas disposer du recensement des agents concernés et n'a pas eu de mandat pour reporter l'examen; le rejet unanime impose un nouvel examen le 9 octobre. Sur le second, l'administration a elle-même exposé que le dispositif la mettrait en difficulté faute d'effectifs, sans annoncer de mesure d'accompagnement: c'est l'aveu le plus utile de la séance, et il figure au procès-verbal. ♦



© AdobeStock

Campagne de terrain et brigades militantes à la CGT-PJJ Ile-de-France

Questions à
Cécile Rouibah

À quelques semaines des élections professionnelles, la CGT PJJ vise un objectif clair: devenir la première organisation syndicale de la Protection judiciaire de la jeunesse. Pour Cécile Rouibah, membre de la CE de l'UFSE et secrétaire régionale de la CGT PJJ Île-de-France-Outre-mer, la campagne est aussi une occasion de développer l'implantation, de former de nouvelles et nouveaux militant-es et de préparer la relève.

■ POURQUOI CES ÉLECTIONS SONT-ELLES UN ENJEU MAJEUR POUR LA CGT PJJ ?

■ En 2022, la CGT PJJ est arrivée deuxième au niveau national pour le CSA PJJ, à seulement cent voix de la FSU. En Île-de-France, l'écart était encore plus faible: douze voix! Cela montre que chaque bulletin compte et peut faire basculer le résultat. Pour une jeune organisation comme la CGT PJJ, en forte croissance, il y a un enjeu à montrer sa représentativité pour faire vivre nos revendications et construire le rapport de forces face à l'administration.

■ QUAND AVEZ-VOUS COMMENCÉ À PRÉPARER LA CAMPAGNE ?

Nous avons choisi de nous y prendre très en amont. Les 7 et 8 avril 2026,



nous avons organisé à Montreuil deux jours de congrès et de formation pour préparer la campagne. Nous avons rassemblé des camarades expérimentés, mais aussi des personnes qui n'avaient jamais milité. Nous avons travaillé sur l'histoire et les valeurs de la CGT, les droits syndicaux, le dialogue social dans la Fonction publique, les différentes instances et les enjeux des élections. L'objectif était que chaque camarade puisse aller à la rencontre des collègues en étant à l'aise, avec des repères partagés et la capacité d'expliquer ce que défend la CGT PJJ.

■ VOUS AVEZ CONSTITUÉ DES BRIGADES MILITANTES. DE QUOI S'AGIT-IL ?

■ Ce sont des équipes de terrain constituées d'au moins quatre camarades par département. Le syndicat a réservé un gros quota de crédits de temps syndical (ex ASA 16) pour leur permettre de mener la campagne et d'organiser des HMI et des tournées de services avec une montée en puissance de septembre à décembre. Chaque brigade dispose de son propre groupe de discussion whatsapp pour s'organiser mais elles se renforcent aussi entre elles: quand une équipe a besoin d'aide, qu'un-e camarade est indisponible ou qu'un territoire est moins implanté, les militant-es d'un autre département peuvent venir en appui.

La mise en place de ces brigades permet d'élargir la campagne bien au-delà de notre premier cercle militant. Notre CE compte seize camarades, avec les brigades départementales, la brigade des cadres et l'équipe régio-

nale, ce sont 38 militant-es qui seront mobilisé-es sur le terrain. Cette organisation est essentielle dans une région qui compte 1680 agent-es et où les services sont dispersés.

■ LA QUESTION DU RENOUVELLEMENT MILITANT EST UN AXE CLÉ DE VOTRE STRATÉGIE DE CAMPAGNE ?

■ Oui et c'est pareil pour nos listes. Nous avons reçu beaucoup de candidatures, y compris de personnes récemment syndiquées: c'est un signe très encourageant. Nous voulons des listes à l'image des personnels de la PJJ: multicatégorielles, composées d'ancien-n-es et de nouveaux et nouvelles, avec une forte présence de femmes, qui représentent la majorité des agent-es. Nous voulons aussi rendre le militantisme accessible: on peut avoir des contraintes personnelles, être à temps partiel, en situation de handicap ou traverser une période difficile et trouver sa place dans le collectif. Il faut adapter les modalités de participation, y compris en utilisant la visio quand c'est nécessaire.

Nous avons fixé une limite de deux mandats de deux ans pour le secrétariat régional: la campagne sert donc aussi à préparer l'avenir. Un syndicat qui reste fermé finit par ne plus ressembler aux collègues qu'il représente.

■ COMMENT QUALIFIERAIS-TU VOTRE CAMPAGNE ?

■ C'est une campagne de terrain tous azimuts! Nous multiplions les AG, les HMI et les tournées de service. Lors des tournées, les camarades rencontrent les collègues, prennent le temps d'écouter ce qui se passe dans les unités et de répondre aux questions. L'affichage ou le tractage est un point d'entrée, le cœur de la démarche, c'est le lien direct.

Nous cherchons aussi à toucher les personnels d'encadrement. Une brigade spécifique organise des HMI et des échanges avec les cadres des directions territoriales. Cette démarche a déjà permis de renforcer fortement notre présence dans ce secteur, où la CGT était auparavant peu implantée mais où nous recrutons massivement: nous sommes passés de 30 adhérent-es cadres à 54 en deux ans!

Enfin, nous organiserons une assemblée générale dès le premier jour du scrutin pour mobiliser les adhérent-es et les faire voter. Aucun vote ne doit manquer. Des camarades seront disponibles pour aller dans les services, tandis que mon adjointe et moi tiendrons une permanence « bureau de vote électronique » afin d'aider les collègues qui rencontrent des difficultés. ♦

CoGiTiel à la sauce 2.0

Logiciel informatique de gestion des données des adhérents CGT

Ça y est ! Il arrive enfin ! Après de multiples rebondissements ces dernières années, la version de CoGiTiel 2.0 est entrée en phase de test, avant un déploiement généralisé à partir du 1er janvier 2027.

UN PROJET D'ENVERGURE ET STRATÉGIQUE POUR LA CGT

En effet, le déploiement de CoGiTiel V2 ne répond pas seulement à un objectif (nécessaire) de modernisation de l'outil. Il répond aussi à des obligations précises en matière de protection des données et de respect du cadre légal dans lequel s'exercent les responsabilités syndicales.

L'obligation de mieux maîtriser les données traitées en interne, de répondre aux impératifs réglementaires et éthiques qui régissent le fonctionnement des données personnelles, et la nécessité de simplifier et améliorer l'outil, ont guidé la conception de CoGiTiel V2, dont certains modules sont encore en cours de conception.

Pour une organisation syndicale, c'est un sujet prioritaire aujourd'hui car les informations relatives aux adhérents, aux responsables, aux cotisations, aux mandats, aux coordonnées et plus largement à l'appartenance syndicale relèvent d'un cadre de protection particulièrement exigeant et sensible auquel cette nouvelle version est censée répondre.

UN REGROUPEMENT DES DIFFÉRENTES APPLICATIONS CGT

CoGiTiel V2 a l'ambition de résoudre les difficultés et la complexité d'avoir plusieurs applications qui coexistent aujourd'hui : CoGiTiel, CoGéTise, outils du trésorier, RED, module congrès. Ces applications, développées à des moments différents, fonctionnent de manière trop indépendante, et reposent sur des bases distinctes ce qui génère des incohérences de données,

ainsi que des difficultés de sécurisation et de maintenance.

Cogitiel V2 a pour objectif de regrouper toutes les fonctionnalités de ces applications au sein d'un environnement unique, cohérent et sécurisé. Il ne remet pas en cause le rôle, l'indépendance, ni l'existence des organisations. Il vise au contraire à fiabiliser les données, simplifier les usages, renforcer la protection des informations personnelles et faciliter le travail d'organisation, de connaissance partagée et de versements des cotisations à tous les niveaux avec des accès aux informations

L'environnement unifié permettra notamment de coller aux principes du Règlement général sur la protection des données (RGPD) qui encadre l'utilisation des données personnelles : gouvernance claire, périmètres d'accès définis, sécurisation homogène, traçabilité plus simple, et meilleure fiabilité des données.

UN ACCÈS AUX INFORMATIONS ORGANISÉ ET RÉGLEMENTÉ

Le syndiqué aura la main sur les infos qui le concernent et leur mise à jour à travers la mise à disposition d'un « espace personnel », ce qui constituera déjà une évolution importante de l'outil. Par ailleurs, les utilisateurs du système auront des habilitations, selon leur niveau, limitées dans le temps de leurs mandats, ce qui permettra de mieux « coller » aux organisations. L'application apportera entre autres, des facilités de gestions (comme le transfert d'adhérents entre syndicats, ou la réception d'adhésions en ligne avec leur affectation automatique à l'organisation). L'application sera le « coffre-fort » pour conserver

les données dans un endroit sécurisé (car l'adhésion même à la CGT est considérée comme une donnée sensible), permettra la production automatique des attestations fiscales pour tous les adhérents inscrits, et de mieux retrouver les camarades en responsabilité. La possibilité de réalisation des états financiers pour la publication des comptes des syndicats sera également une des innovations attendues par les camarades. Enfin, plus particulièrement pour les syndicats de l'État, un ajustement de l'outil est en cours pour prendre en compte leur spécificités.

UN COMPTE À REBOURS QUI A DÉMARRÉ

La date d'ouverture de l'outil étant programmée au 1er janvier 2027, il reste un certain nombre de tâches de préparation pour assurer le passage d'une version à l'autre. La fiabilisation des données en cours doit permettre d'extraire très prochainement des données de la V1 pour les intégrer dans la V2. La priorité est mise sur les syndicats qui utilisent la partie « collecte » du CoGiTiel pour éviter toute rupture. Certaines organisations se sont portées volontaires pour finaliser la phase de test lors de ce trimestre et commencer à prendre en main l'outil.

Dès lors, l'utilisation du CoGiTiel V2 ne sera possible que lorsque les droits dans l'application auront été ouverts par les UD et les fédérations. Ce qui implique qu'à l'ouverture, les droits d'utilisation ne pourront être donnés qu'aux fédérations et aux UD, aux camarades en responsabilité sur le sujet. Ces derniers auront ensuite la charge d'attribuer les droits à leurs organisations, au fur et à mesure et uniquement aux camarades mandatés.

Certes, il apparaît que ce calendrier télescope en plein la campagne électorale Fonction publique qui est une priorité, mais qu'on se le dise : les organisations seront informées, formées et accompagnées, à compter du mois de janvier 2027, pour que tout se passe dans les meilleures conditions et de façon progressive. La V1 reste utile pour finir l'année, et conserver temporairement la mémoire, le temps du passage à ce nouvel outil qui devrait faciliter la vie syndicale de nos organisations CGT. ♦

Le syndiqué aura la main sur les infos qui le concerne et leur mise à jour à travers la mise à disposition d'un « espace personnel »

Fête de l'Humanité 2026, on y était !

C'est devenu un rendez-vous incontournable pour l'UFSE-CGT qui, pour la quatrième année consécutive, a installé son stand sur le Forum social (photos page de droite). Nous restituons le débat organisé sur son stand par Solidaires sur la préparation de la journée de grève du 29 septembre

Sur le stand de Solidaires était organisé le 13 septembre un débat consacré à la construction de la grève Fonction publique. Il a réuni Gaëlle Martinez, pour Solidaires Fonction publique, Caroline Chevé, pour la FSU, et Sylvie Aebischer, pour l'UFSE-CGT. Animé par Linda Sehili, secrétaire générale de Solidaires Finances publiques, il a permis de croiser les raisons de la colère des agent-es et les conditions de la réussite du 29 septembre.

Gaëlle Martinez est d'abord revenue sur l'été caniculaire. Les épisodes de chaleur ont montré, une nouvelle fois, combien les services publics sont indispensables pour protéger la population et faire face aux crises. Mais ils ont aussi révélé les difficultés dans lesquelles travaillent les personnels : bâtiments inadaptés, effectifs insuffisants, organisations mises sous tension. À l'heure du débat budgétaire, la question est donc simple : donnera-t-on enfin aux services publics les moyens d'accomplir leurs missions ?

Caroline Chevé a souligné que la

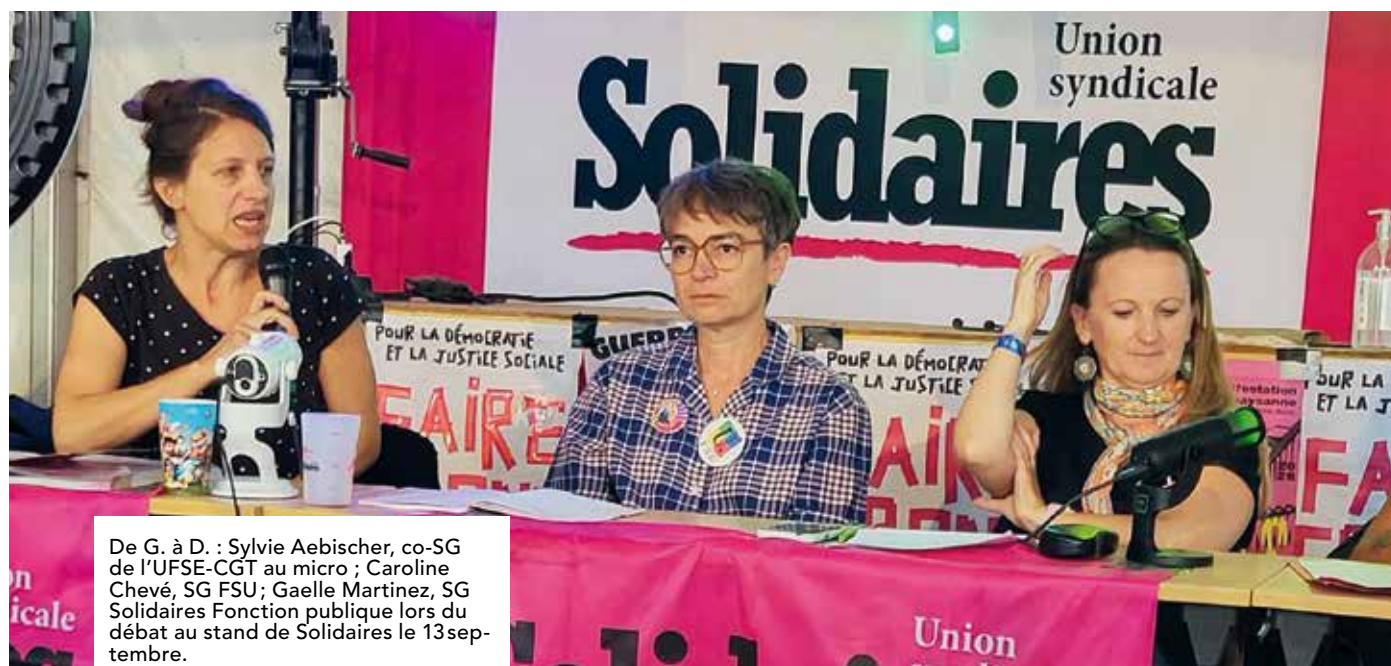
dégradation ne concerne pas seulement les budgets. Les projets touchant aux autorisations spéciales d'absence, au temps partiel thérapeutique et aux congés pour raison de santé s'en prennent aux droits des agent-es, y compris lorsqu'elles et ils sont malades ou vulnérables. Elle a également évoqué les difficultés des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : sans mesures concrètes ni moyens, les déclarations d'intention ne suffiront pas.

Pour Sylvie Aebischer, la bataille salariale reste le point d'entrée majeur de la mobilisation. La perte de valeur du point d'indice, le tassement des grilles et la smicardisation croissante des débuts de carrière ne sont pas des accidents : ils résultent de choix politiques qui ont durablement affaibli la rémunération des agent-es. Les primes ou les mesures ciblées ne remplacent ni une augmentation générale, ni des grilles reconnaissant les qualifications et l'expérience. Cette politique pèse aussi sur l'attractivité de la Fonction publique : comment recruter et fidéli-

ser quand la rémunération et les perspectives de carrière ne sont plus à la hauteur des missions ?

Le débat a ensuite porté sur la construction du rapport de force. Gaëlle Martinez a rappelé le long travail intersyndical nécessaire pour parvenir à l'appel du 29 septembre, avec l'ambition de faire au moins aussi bien que lors de la mobilisation du 5 décembre 2024. Caroline Chevé a insisté sur les enjeux propres à l'éducation et à l'enseignement supérieur et la recherche, et sur la nécessité d'y ancrer la mobilisation. Sylvie Aebischer a enfin appelé à tenir ensemble tous les motifs de la grève : les salaires et les carrières, bien sûr, mais aussi les choix budgétaires, les effectifs, mais aussi les conditions de travail et le sens des métiers. Ces revendications ne s'opposent pas : elles disent toutes la même exigence, celle de pouvoir exercer des missions utiles à la population dans des conditions dignes.

Le 29 septembre a permis aux agent-es de porter ces exigences partout, dans les services et dans la rue ! ♦



De G. à D. : Sylvie Aebischer, co-SG de l'UFSE-CGT au micro ; Caroline Chevé, SG FSU ; Gaëlle Martinez, SG Solidaires Fonction publique lors du débat au stand de Solidaires le 13 septembre.





Michaël Jeremiasz, joueur français de tennis en fauteuil roulant, professionnel de 2001 à 2016. Il a notamment été champion paralympique. Ici lors de son intervention lors de la 7e CNH. Auteur de *De la Révolution à l'oubli. Après la flamme, la promesse trahie*

« Ce n'est pas un bilan, c'est une honte »

Retour de la 7e Conférence nationale du handicap

Le 4 septembre 2026 s'est tenue la 7e Conférence nationale du handicap (CNH) après un report estival. Cette conférence était attendue car elle fixe les orientations du pays en matière de handicap pendant les trois prochaines années et quelle déception ! Les associations et les syndicats dénoncent ensemble un manque de financements clairs, un flou persistant sur le calendrier et l'absence de moyens réels pour l'école inclusive. Déjà que le bilan de la précédente conférence n'a amené que des déceptions pour une cause, le handicap, censée être grande cause du quinquennat comme les autres grandes causes du quinquennat d'ailleurs (Plus personne ne dormira dehors, Lutte contre l'extrême droite). On aurait pu s'attendre à un effort particulier du Président pour sa fin de mandat... mais il n'en a rien été !

Que du bla-bla durant cette conférence, le seul point saillant a été le discours de Michaël Jérémiasz qui a marqué les esprits. Devant Emmanuel Macron, il n'a pas hésité à fustiger le manque de mesures concrètes et la promesse trahie envers les personnes en situation de handicap depuis les Jeux de Paris 2024. Dans son discours il a développé trois points :

• **Le refus de l'émotion stérile :** Il a déclaré que le handicap ne devait pas « être traité avec nos tripes, mais avec nos têtes », dénonçant l'illusion

de progrès portée par la simple émotion passagère.

• **Exigence d'application de la loi :** Il a exigé des politiques publiques qu'elles fassent appliquer les lois existantes et évaluent le handicap de manière centrale, plutôt que de se contenter de discours lénifiants.

• **Un appel à la révolution citoyenne :** Dans la continuité de sa prise de position, il a également publié l'ouvrage *De la Révolution à l'oubli. Après la flamme, la promesse trahie* aux éditions Alisio.

Son discours était au programme mais les organisateurs de cette journée (Macron en tête) ne s'attendaient pas à ça ! Michaël a le sens de la formule percutante car appelé à faire un bilan, il a déclaré « *ce n'est pas un bilan mais une honte !* » Son intervention est accessible sur internet : ressources-ecole-inclusive.org/conference-nationale-du-handicap-2026/

RIEN DE CONCRET

Mais revenons sur cette conférence nationale et sur ce que nous pouvons en retirer. Pour les personnes en situation de handicap ? Rien ! Pour les personnes aidants les élèves à l'école ? Rien sur le sujet, la CGT Éduc' a établi un communiqué pour dénoncer cet abandon.

Plus généralement cette conférence annonce des mesures qui manquent de budgets fléchés et de garanties

financières à la hauteur des besoins réels sur le terrain. Elle n'annonce aucun calendrier d'application précis et avec le contexte politique ou électoral actuel faisons le pari qu'ils serviront de prétexte pour reporter des réformes urgentes.

Enfin, les droits fondamentaux des personnes en situation de handicap ne sont pas garantis, leur quotidien (logement adapté, transports, accès effectif aux soins et aux droits numériques) restera parsemé de blocages et de discriminations persistantes non résolus par les mesures de la feuille de route de cette conférence.

LE HANDICAP ET L'ENJEU DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'actualité c'est aussi nos élections professionnelles pour lesquelles les personnes en situation de handicap doivent pouvoir voter dans des locaux qui leur seront accessibles.

De ces élections découlera notre représentativité et donc notre présence au comité national et dans les comités locaux du FIPHFP. Concernant ces comités locaux (un par région), nous avons un siège de titulaire et un siège de suppléant qui doivent être occupés en respectant la parité. Chaque organisation syndicale représentative (présente au conseil commun de la Fonction publique) dispose d'un siège. Avec les élections de décembre, des camarades arrivent au bout de leur mandat (on ne peut en faire plus de deux consécutifs) et nous aurons besoin de volontaires pour occuper ces mandats. Le fait de siéger dans les comités locaux nous permet d'avoir un regard sur la politique du handicap dans la région mais aussi d'aider les camarades ayant besoin d'un aménagement de poste pour continuer leur activité et ne pas être licenciés pour inaptitude. Vous aurez les solutions pour le financement de ces aménagements et ainsi éviter que leurs services RH leur refusent faute de moyen. N'hésitez pas à contacter l'UFSE pour vous renseigner si un siège sera vacant dans votre région et ainsi, faire part de votre intérêt pour ce siège. ♦



Négociations égalité-pro

Le 21e groupe de travail sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique du 10 septembre 2026, s'est soldé par une rupture des négociations

Les organisations s'étaient engagées pour une négociation ambitieuse portant notamment sur : des mesures concernant les rémunérations et les carrières, des moyens assortis aux mesures et un calendrier de mise en œuvre, des droits effectifs, financés, opposables et le contrôle de leur application. Le 7 septembre, les organisations syndicales avaient interpellé le Premier ministre afin d'obtenir un élargissement du périmètre de la négociation, jugé extrêmement restreint. Interpellation restée lettre morte. Le 15 septembre, une énième proposition d'accord, a priori conclusive, était adressée par la DGFAP.

Elle contenait quatre modifications :

- Le terme « *santé reproductive* » remplacé par celui de « *santé hormonale* » ;
- La prévision d'« *une circulaire précis[ant] les modalités de reconnaissance des situations de VSS des agents et agents publics en accident de service et clarifie les possibilités de recherches d'imputabilité* », le guide étant actualisé en conséquence. Remplaçant ainsi l'élaboration d'un simple guide ;
- Le référencement associatif décliné au niveau local, en complément du niveau national. Mais nous de-

mandions un référentiel « *régional et départemental* ». Le principe d'une déclinaison territoriale est acquis mais le niveau retenu reste plus vague que celui demandé ;

- Un bilan des labels est prévu avant leur simplification.

Ces quatre modifications ne suffisant pas à gommer notre profonde déception.

PAS D'ENGAGEMENT TANGIBLE

Sur la forme de la négociation, nous n'avons jamais eu « l'honneur » d'avoir le ministre en face de nous pour des arbitrages politiques. Cela démontre le peu de prise en compte du sujet et plus largement de la négociation par le gouvernement.

Sur le fonds, le peu d'avancées l'était sans engagement budgétaire : une circulaire au lieu d'un guide, un mot au lieu d'un autre, un bilan avant une simplification, une déclinaison territoriale. Cela confirme une règle qui traverse toute la négociation : l'administration cède là où cela ne coûte rien et ne cède pas là où il faudrait engager des moyens. Aucune mesure salariale, ni sur les carrières, aucune mesure rompant la logique d'austérité pour les personnes malades et les femmes enceintes dans le cadre de l'abattement de 10 % en cas de CMO, aucune mesure sur la revalorisation des filières à prédominance féminine... Sur ces points c'est : « *circulez, il n'y a rien à voir* ».

La mesure proposée pour permettre aux victimes de violences intrafamiliales (VIF) de réaliser leurs démarches aurait pu être une réelle avancée. Mais elle ne définit pas clairement leurs droits ni les garanties ré-

glementaires. Une autre, qui porte sur l'expérimentation, sur un an, auprès d'employeurs volontaires de mettre en place une autorisation spéciale d'absence portant sur « la santé hormonale » pourrait faire croire à une volonté claire de faire avancer la santé au travail des femmes. Mais nous en restons à une simple expérimentation, c'est-à-dire une mesure non sécurisée, mais aussi limitée à du simple volontariat.

Voilà la véritable nature de ces négociations : beaucoup d'affichage, de formations, de communications, « *d'expérimentation* », mais avec une indigence budgétaire, l'absence de nouveaux droits opposables, comme en matière de contrainte calendaire, de contrôle et de sanctions en cas de manquement. L'annexe censée porter, pour chaque mesure, les indicateurs associés, ne nous a pas été communiquée. Sans elle, la « *logique de résultats* » revendiquée au préambule n'est pas vérifiable...

De plus, des engagements pris ne figurent pas dans le texte soumis à signature. Le plus grave concerne les brigades d'enquêteurs et le dépaysement des investigations en cas de VSS. Quant au principe de non-régression, maintenu au préambule, il n'est pas respecté alors que deux régressions par rapport à l'accord de 2018 sont documentées et n'ont pas été corrigées.

La CGT avait pourtant rédigé cinq contributions au cours de ces négociations, comportant chacune plus de 30 propositions. Mais elles n'auront pas pu faire l'objet d'une réelle négociation. ♦

Autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité et à certains événements familiaux

Un nouveau nivellement par le bas des droits des agent-es

La loi du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction publique avait introduit deux dispositions dans ses articles 45 et 46 relatives aux ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux.

L'article 45 disposait que « *Les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. Un décret en Conseil d'État détermine la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit.* »

Le gouvernement n'a rien mis en œuvre pour décliner cette disposition et s'est ainsi vu enjoindre par le Conseil d'État, dans une décision rendue le 10 décembre 2025 à la suite du recours d'un agent, de prendre les mesures nécessaires dans un délai de 6 mois.

Après 6 ans et demi d'immobilisme, le gouvernement a souhaité passer en force en convoquant en un mois et demi à peine une première réunion de travail le 27 janvier 2026, une seconde le 19 février puis en soumettant un projet de décret, non réellement concerté, lors du Conseil commun de la Fonction publique le 11 mars 2026.

La publication au JO du décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la Fonction publique et la magistrature est venue confirmer ce recul majeur.

Au-delà de l'absence de concertation sur un sujet important des enjeux majeurs pour les agent-es mais aussi pour l'égalité femme-homme, pour la fidélisation des personnels comme d'attractivité de la Fonction publique, le gouvernement s'est enfermé dans une volonté de niveler par le bas le principe même des ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux et ainsi établir un nouveau recul des droits des agents.

Ainsi, le gouvernement a posé comme postulat de départ, et alors que l'article 45 de la loi du 6 août 2019 ne l'y obli-

geait aucunement, que le décret fixant la liste des ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux soit un plafond et non un socle qui aurait pu servir de base de discussion au sein des ministères, collectivités ou établissements. Cela aurait encore pu permettre de conserver les dispositions négociées par les représentant-es des personnels dans leur champ et qui seraient plus favorables. À titre de comparaison public/privé puisque c'était l'un des axes de travail du gouvernement, le Code du travail énonce des socles ou bases pour ce qui concerne les ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux ; socles ou bases largement améliorées par des accords de branche ou conventions collectives.

Il s'agit donc d'un choix politique assumé pour la Fonction publique, contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, d'un décret limitatif sur la nature des ASA qui y sont détaillées et plus grave, plafonnant de manière impérative leur volume.

Les conséquences de ce décret seront réellement perceptibles par l'ensemble des agent-es à compter du 1er janvier 2027. À cette date, les textes négociés plus favorables, qu'ils soient à valeur réglementaire ou infra, seront considérés comme abrogés.

La seule nouveauté de ce texte, induite par la loi du 6 août 2019 est que certaines ASA deviennent des autorisations d'absence de droit. Jusque-là, pour ce qui concerne les textes à valeur réglementaire pour l'ensemble de la Fonction publique, aucune autorisation d'absence ne l'était.

Toutefois, beaucoup d'ASA demeurent dans ce décret, soumises aux nécessités de service. Si ce motif est encadré par la jurisprudence, il reste trop souvent opposé par les chefs de service ou d'établissement sans réelle motivation ou justification réglementaire.

Enfin, le gouvernement a refusé de tenir compte des évolutions sociétales quant aux compositions ou recompositions familiales (famille et/ou enfants du ou de la conjoint-e ou concubin-e non prise en compte pour ce qui est des décès ou maladies) et quant aux assistances médicales à la procréation qui doivent

être pratiquées à l'étranger lorsqu'une assistance ne peut plus être proposée en France ou dans les DROM ou COM. De la même manière lors des discussions, le gouvernement aura écarté la réalité des conséquences du dérèglement climatique, notamment pour ce qui concerne les ASA « garde d'enfants » en cas d'arrêt préfectoral d'interdiction de circulation, de transports en commun ou de fermetures de crèches ou écoles.

Cet article vise ainsi à établir un état des lieux des ASA liées à la parentalité et à certains événements familiaux pour l'ensemble des agent-es public-ques.

AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE DE DROIT

Ces autorisations d'absence ne peuvent en aucun cas être refusées dès lors que l'agent-e en fait la demande écrite. Cette demande est adressée quand il/elle a connaissance du motif pour lequel elle/il doit s'absenter et au plus tard, lorsque les circonstances l'imposent, le jour de l'événement.

Un justificatif doit être fourni en amont de l'absence lorsque celle-ci est prévisible (PACS ou mariage par exemple) ou le jour de l'absence ou au retour de l'agent-e lorsque l'événement donnant lieu à ASA ne l'était pas (enfant malade ou décès d'un-e proche par exemple).

PARENTALITÉ Suivi de la grossesse

- L'agente en situation de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, **(8 a minima)** ;

- L'agent-e conjoint-e, partenaire de PACS ou concubin-e de la femme en situation de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires.

Procréation médicalement assistée

- L'agente bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour **tous** les actes médicaux nécessaires

(variable d'une agente à l'autre) ;

- L'agent-e conjoint-e, partenaire de PACS ou concubin-e de la femme qui bénéficie d'une assistance médicale à la procréation a droit à une autorisation d'absence pour se rendre à **trois des actes médicaux nécessaires**.

Adoption

- La, le ou les agent-es engagé-es dans une procédure d'adoption bénéficient de **5 autorisations d'absence au plus** pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires pour **chaque procédure d'obtention de l'agrément** prévu à l'article L. 225-2 du code de l'action sociale et des familles.

NOMBRE DE JOURS D'ASA POUR LE DÉCÈS DE CERTAIN-ES PROCHES

- Enfant de l'agent-e hors cas prévus ci-après: **12 jours** ;
- Enfant de l'agent-e âgée de moins de 25 ans ou personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent-e avait la charge effective et permanente: **14 jours** ;
- Enfant de l'agent-e de + de 25 ans lui-même parent: **14 jours** ;
- Conjoint-e, partenaire de PACS, concubin-e de l'agent-e: **5 jours** ;
- Père ou mère de l'agent-e: **3 jours** ;
- Frère ou sœur de l'agent-e: **3 jours** ;
- Conjoint-e, partenaire de PACS ou concubin-e du père ou de la mère de l'agent-e: **3 jours** ;
- Lors de l'annonce chez l'enfant de l'agent-e de la survenance d'un handicap ou d'une maladie grave (cancer ou maladie visée à l'article D3142-1-2 du Code du travail): **5 jours** ;
- Mariage ou PACS de l'agent-e: **5 jours**.

AUTORISATIONS D'ABSENCE ACCORDÉES SOUS RÉSERVE DES NÉCESSITÉS DE SERVICE

Ces autorisations d'absence peuvent être refusées lorsque l'autorité hiérarchique oppose à l'agent-es les nécessités de service. Cela signifie que l'autorité qui prend la décision de refuser ces ASA doit d'une part formaliser ce refus par écrit, de façon claire, précise, par tout moyen lui conférant une date certaine et permettant d'identifier son auteur et d'autre part motiver sa décision, c'est-à-dire en décrivant précisément en quoi l'absence de l'agent le(s) jour(s) sollicité(s) est de nature à empêcher le bon fonctionnement du service. L'autorité hiérarchique ne peut en aucun cas se contenter d'opposer « des nécessités de service » sans préciser en quoi la continuité du service serait entravée par l'absence de l'agent-e.

Un refus d'ASA est susceptible de recours, qu'il soit gracieux, hiérarchique ou contentieux.

L'absence pour assurer

momentanément la garde d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans (aucune limite d'âge si l'enfant est en situation de handicap)

Considérée à tort sous le seul prisme d'ASA pour soigner « un ou des enfant(s) malade(s) », ce type d'ASA recouvre pourtant plusieurs réalités différentes. Veiller un ou des enfants malades en, premier lieu, ce qui sera justifié par un certificat médical. Mais l'obligation pour l'agent-e d'assurer momentanément la garde du ou des enfants pour une cause extérieure. Cela peut être un arrêté municipal ou préfectoral de fermeture de l'établissement de garde, l'impossibilité d'accueillir le ou les enfants par l'établissement ou la personne assurant le mode de garde habituel (grève, canicule) mais aussi un arrêté d'interdiction de déplacement ou d'absence de moyen de transport scolaire en raison des conditions climatiques (neige, verglas, inondations etc.).

L'agent exerçant à temps plein ou temps complet peut bénéficier de 6 jours d'ASA. Cette durée est proratisée en cas de temps partiel ou de temps incomplet. Si l'agent-e assume seul-e la charge du ou des enfants, la durée est portée à 12 jours au plus.

Contrairement à la circulaire qui prévoyait les ASA dites garde d'enfant(s) jusqu'à la parution de ce décret.

L'absence une heure par jour de la femme en situation de grossesse à compter du 3e mois

Cela signifie que l'agente peut travailler une heure de moins sur la durée habituellement réalisée.

EFFETS DES ASA SUR LA SITUATION DE L'AGENT-E

L'agent-e concerné-e est en position d'activité pendant toute la durée de l'ASA qui lui a été accordée. Le temps passé en ASA est donc comptabilisé pour la détermination des droits à congé annuel et à avancement. Il est également pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. Il ne génère pas de « débit temps » pour l'agent.

La durée de l'absence de l'agent-e dans le cadre d'une ASA correspond à la durée habituellement réalisée au sein de son service et couvre ses obligations de service, quel que soit son cycle de travail.

LES AMÉNAGEMENTS HORAIRES

Le décret prévoit, outre les ASA de droit et celles soumises à autorisation sous réserve des nécessités de service, des « aménagements horaires » parfois désignés comme des « facilités horaires ». L'agent-e est alors autorisé-e à s'absenter de son lieu de travail mais cette absence ne vaut pas service effectif et l'agent-e doit ainsi « rattraper » cette durée d'absence dans la comptabilisa-

tion effective de son temps de travail. Une exception à ce principe: l'allaitement.

L'allaitement

La première année suite à la naissance d'un ou plusieurs enfants est considéré comme un « aménagement horaire ». Cela s'explique, outre le caractère régressif de ce décret, par le fait que la loi du 6 août 2019 avait figé ce principe dans son article 46 en prévoyant que: « Pendant une année à compter du jour de la naissance, une fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'État. » Cet aménagement horaire peut être d'une durée d'une heure au plus par journée de travail, cette durée pouvant être répartie entre plusieurs plages horaires distinctes. Comme énoncé ci-avant, la durée d'aménagement horaire pour allaitement est assimilée à une période d'activité pour la détermination des droits à congé annuel et à avancement. Il est également pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. Il n'ouvre pas droit à un temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

Pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité

L'agente enceinte et son ou sa conjoint-e, concubin-e ou partenaire de PACS peut bénéficier de cet aménagement horaire.

À l'occasion de la rentrée scolaire

Cet aménagement horaire est toutefois limité à la rentrée en école maternelle ou élémentaire.

PMA

Au-delà des ASA de droit, l'agent-e conjoint-e, concubin-e ou partenaire de PACS d'une femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation peut bénéficier d'aménagement afin d'assister aux actes médicaux nécessaires à chaque protocole de PMA.

Instances établissements scolaires

Pour permettre à l'agent-e, représentant-e ou délégué-e de parents d'élèves de participer à des conseils d'écoles maternelles/élémentaires; à des commissions permanentes, conseils de classe et conseils d'administration dans les collèges/lycées/établissements d'éducation spéciale; pour l'organisation et le bon déroulement des élections de parents d'élèves aux conseils d'école. ♦

du 3 au 10 décembre 2026



JE



pour nos missions



pour nos salaires

VOTE



pour nos conditions de travail



pour nos services publics

CGT



pour l'égalité femme/homme



pour nos retraites !

aux élections professionnelles dans la fonction publique



pour connaître vos droits
rendez-vous sur
jevote.cgt.fr

