union fédérale des syndicats de l'État
la cgt
N° 368 — NOVEMBRE 2026 — ISSN : 0762-9044 /// CPPAP : 0927-S06197



**ÉCHANGE**
avec Luc Rouban
Les attitudes politiques des fonctionnaires

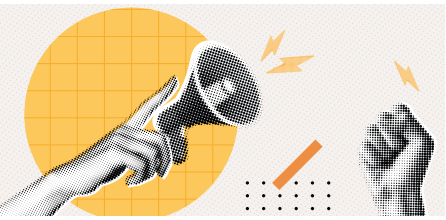


**SERVICE PUBLIC**
Revue stratégique : la DGAFP en campagne

# FONCTION PUBLIQUE




## FAIRE FACE ET RÉPONDRE AUX DÉFIS SOCIAUX
## VOTEZ COMME VOUS LUTTEZ : AVEC LA CGT !



**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**
**ACCORD**
**POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNÉ**

FP ÉDITO
FONCTIONPUBLIQUE
N° 368 >> NOVEMBRE 2026

# Avec Rivet Presse Édition, l'UFSE-CGT ouvre sa boutique en ligne




***Calendrier et sociomètre à commander sur la boutique en ligne UFSE : Il faut bien penser à sélectionner l'adhésion UFSE au moment de la création du compte, ou alors dans ses paramètres de compte, pour réussir à visualiser les produits de l'UFSE sur le site impressioncgt.fr ; sans cela, ils n'apparaîtront pas.***

Ce numéro 368 est distribué avec un cahier spécial élections professionnelles, 4 pages, intitulé *Je vote CGT*

## SOMMAIRE


3 ÉDITO

ACTU
4 ■ Contre les VSS Appel 25 novembre
5 ■ Procédures disciplinaires contre Pierre et Benoît : Le ministère recule !
6-7 ■ Après l'été des feux, l'automne des colères

OUTRE-MER
8-9 ■ Deux îles, deux colères, une même vie chère

SERVICE PUBLIC
10-11 ■ Revue stratégique : la DGAFP entre en campagne
12-14 ■ L'apprenti sorcier IA dans la FP
14-15 ■ Le coût des retraites des fonctionnaires d'État
16-17 ■ Accord égalité professionnelle

SOCIAL-SANTÉ
18-19 ■ Protection sociale complémentaire : un bilan

COLLECTIF
20 ■ Enjeux du vote des cadres

PUBLICATION
21-23 ■ Échange avec Luc Rouban

LIVRE
24 ■ Jean Kister : Science, éthique et liberté de la recherche

ANGLE DROIT
25-26 ■ Fixation de la rémunération des contractuel·les
26 ■ Lanceur d'alerte et sanction disciplinaire


FP FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris case 542 – 93514 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 Dampenon, Christophe Delecourt, Patrick Désiré, Ian Dufour, Stéphane Jéhanno, Julien Magnier, Alexandre Robuchon, Roxanne Sirven.

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

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

PEFC 10-31-1345

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




# Gagner !

Au moment où ces lignes sont écrites nous avons gagné la construction d'un processus de mobilisation inédit et inscrit dans la durée.

Depuis plusieurs semaines, ce sont des millions de salarié·es du public et du privé, de privé·es d'emploi, de retraité·es, de lycéen·nes et d'étudiant·es qui, par la grève et dans les manifestations, se mobilisent.

1 600 000 manifestantes et manifestants ont été comptabilisé·es le jeudi 5 novembre dernier lors de la huitième journée de mobilisation depuis le 29 septembre.

Celles et ceux qui gouvernent ont tenté le pourrissement de la mobilisation en refusant de répondre aux revendications portées. À plusieurs reprises, les manifestant·es et plus particulièrement es jeunes ont été violemment réprimés. Inacceptable !

Disons-le clairement, c'est aussi pour l'État de droit, les libertés, celles de se réunir, de s'exprimer, de revendiquer, de manifester que nous nous mobilisons.

## ENSEMBLE

Ensemble, nous entendons et nous pouvons notamment gagner :

– Le blocage des prix alors que l'inflation sur une période d'une année est de l'ordre de 3,5 % en octobre 2026 sur une période d'une année,

– L'augmentation des salaires, des traitements, de la valeur du point, des retraites, des pensions.

Il y en a assez d'un État patron qui maltraite les agent·es publics en gelant perpétuellement la valeur du point d'indice.

Face au gel, la CGT revendique une revalorisation immédiate et significative de la valeur du point d'au moins 10 %.

Face au tassement des grilles, la CGT revendique la refonte de ces dernières pour rompre avec la smicardisation de la Fonction publique, reconnaître les qualifications acquises, garantir et assurer des déroulements de carrière à toutes et à tous, revaloriser les filières professionnelles à prédominance féminine.

## NOUS ATTENDONS DU RESPECT

Il est urgent que l'État redevienne un employeur public respectant les fonctionnaires et les contractuel·les !

— Égalité entre les femmes et les hommes,

— Lois de finances et de financement de la Sécurité sociale et des services publics à la hauteur des besoins,

— Droits conséquents pour la jeunesse à commencer par l'éducation, l'enseignement supérieur, la formation mais aussi l'amélioration de leurs conditions d'étude et de vie (bâti scolaire, bourses, allocation logement, restauration, etc.).

## NO PASARAN !

Par nos luttes communes et convergentes, nous menons aussi bataille contre le fascisme, le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme.

Porter des alternatives aux politiques gouvernementales et patronales actuelles, démontrer toujours et encore que nos revendications sont finançables, c'est aussi mettre en échec la macronie, le patronat, le Rassemblement national et ses alliés.

Un Rassemblement national qui via sa candidate à l'élection présidentielle vient de dire non à l'augmentation du Salaire minimum interprofessionnel de croissance pour signifier clairement au patronat qu'il est son serviteur zélé.

**Gagner, c'est aussi voter et faire voter lors des élections professionnelles de décembre 2026 dans la Fonction publique.**

**C'est voter et faire voter CGT. C'est conforter la CGT dans ses responsabilités de première organisation syndicale représentative des agent·es publics, fonctionnaires et contractuel·les.**

**C'est se donner le pouvoir d'agir pour transformer nos conditions de travail et de vie.**

**Transformer aussi la société pour permettre aux générations de satisfaire leurs besoins sans compromettre cette même possibilité aux générations de demain.** ◆

# Contre les violences sexistes et sexuelles : au travail et dans la vie, faisons grandir la mobilisation le 25 novembre

Depuis juin, la colère et l'indignation ont fait naître une mobilisation d'ampleur pour protéger les femmes et les enfants de toutes les formes de violences sexistes et sexuelles. Le 13 octobre, cette mobilisation a permis de remporter une première victoire avec l'adoption par l'Assemblée nationale de la proposition de loi intégrale contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). Une avancée importante, fruit de la mobilisation féministe, associative et syndicale. Mais la bataille n'est pas terminée !

## Transformer la colère en droits

La coalition féministe et enfantiste, qui regroupe plus de 300 associations et organisations, dont la CGT, agit depuis plusieurs années pour que la colère face aux violences sexistes et sexuelles débouche sur une loi protectrice. **Le vote de la loi intégrale est une avancée.** Le texte de loi comporte de nombreuses mesures en matière de prévention, de protection, d'accompagnement et de réparation des victimes. **Mais certaines dispositions ont été affaiblies au cours des débats,** notamment l'interdiction des OQTF – Obligation de Quitter le Territoire Français- pour les femmes étrangères victimes de violences, qui n'a pas été retenue. Le texte doit maintenant être examiné par le Sénat.

## À loi intégrale, budget intégral !

**La mobilisation doit se poursuivre pour obtenir l'adoption définitive du texte et les financements indispensables à sa mise en œuvre.** Les moyens doivent être alloués à la prévention, à la protection, à l'accompagnement et à la réparation des victimes. Cela suppose de renforcer les services publics, notamment la justice, la santé, l'inspection et la médecine du travail, et de garantir les financements des associations qui accompagnent les victimes. Le budget 2027- qui est débattu actuellement - doit être à la hauteur des ambitions affichées. Pas de nouveaux droits sans moyens pour les faire respecter !

## Au travail aussi, les VSS doivent cesser

Au sein de la coalition, la CGT a particulièrement œuvré sur le volet « Travail », une réalité invisibilisée. Plusieurs des revendications portées par la CGT figurent désormais dans le texte adopté par l'Assemblée nationale :

- **l'obligation de négocier sur les VSS** dans les branches et les entreprises,
- **la prise en compte des risques de VSS dans le DUERP** (document unique d'évaluation des risques professionnels),
- **l'obligation, pour les employeurs, de mener des enquêtes,**
- une meilleure **protection des victimes avec des autorisations d'absence et** la création de conseiller·es dans les très petites entreprises ( TPE).

Ces avancées doivent maintenant être confirmées et devenir des droits effectifs pour toutes les travailleuses. **Sur nos lieux de travail, nous pouvons agir dès maintenant, avec les représentant·es du personnel et les travailleur·ses !**

## Ensemble, continuons d'exiger partout

- des droits effectifs pour protéger les victimes et les témoins, avec des aménagements du temps et de l'espace de travail, des possibilités de mobilité géographique à leur demande et une protection contre les sanctions ;
- la prise en charge par l'employeur des frais engendrés par les violences subies à l'occasion ou du fait du lien avec le travail ;
- des moyens et du temps pour que les référent·es violences et harcèlement puissent pleinement exercer leurs missions ;
- des droits renforcés pour toutes les victimes, quelle que soit leur situation professionnelle ou administrative.

## Le 25 novembre, amplifions la mobilisation !

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles a permis de gagner une première avancée. Continuons à nous mobiliser pour transformer cette victoire d'étape en droits concrets pour toutes et tous ! Dans les entreprises, les administrations, les services publics et dans la rue, **faisons grandir la mobilisation pour obtenir une loi intégrale ambitieuse, financée et appliquée.**

## Les VSS au travail

**9%**
des viols ou tentatives de viols ont lieu au travail.

**30%**
des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail.

**70%**
de ces victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur.

**40%**
de celles qui parlent estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur par une mobilité forcée voire un licenciement.

**La lutte contre les VSS prend de l'ampleur. Nous devons aussi la mener sur nos lieux de travail !**

# Procédures disciplinaires contre Pierre et Benoît : Le ministère recule ! La lutte et la mobilisation payent !

Après plusieurs semaines d'atermoiements, le ministère a fini par rendre sa décision le 15 octobre : un blâme pour Benoît, une suspension de 15 jours pour Pierre.

Au départ de la procédure, l'administration envisageait des sanctions plus lourdes contre Pierre et Benoît et voulait clairement faire muter de force ces deux collègues hors d'Isère. Mais à l'issue de la CAP disciplinaire du 15 septembre, elle proposait un blâme pour Benoît (soit une sanction qui ne nécessitait pas de consulter la CAP) et une mutation d'office pour Pierre. Dans le cadre de leur examen en CAP, les deux dossiers s'étaient effondrés : la direction iséroise a eu beau racler les fonds de tiroir, allant jusqu'à recueillir le témoignage d'une petite cheffe retraitée des services depuis près de 10 ans, les dossiers étaient vides. Nos camarades n'ont rien fait d'autre que défendre nos missions et nos conditions de travail fortement dégradées comme l'a relevé le récent rapport APTEIS.

Cette décision est donc clairement un désaveu de la direction locale iséroise qui n'avait pas hésité à porter plainte pour harcèlement contre eux et à rédiger un article 40 pour la direction. Ces plaintes avaient été classées sans suite par le procureur de Grenoble. Mais la direction a persisté en montant un dossier disciplinaire pour tenter à tout prix de faire taire deux militants syndicaux actifs et intimider l'ensemble du collectif de travail. Cela n'aura pas fonctionné.

Ce recul constitue pour les organisations syndicales du ministère du travail une première victoire et un dénouement provisoire. Il a été rendu possible par le soutien sans faille dont ont bénéficié nos camarades, assuré d'abord par leur collectif de travail isérois, en grève reconductible durant 5 semaines, mouvement de solidarité d'une ampleur inédite dans nos services. En parallèle, les actions de soutien et de solidarité se sont multipliées, partout en France. La colère face à cette procédure bâillon est grande, tout le monde a bien compris ce qui était en jeu : n'importe laquelle ou n'importe lequel d'entre nous aurait pu être à leur place.

Ce soutien massif et large de collègues de tous les départements — soutien relayé par un large panel d'organisations et de personnalités syndicales, associatives, politiques — a été l'occasion de réaffirmer la force du collectif face aux tentatives de répression antisyndicales.

## LA LUTTE CONTINUE

Le recul de ce ministère qui ignore le dialogue social est donc une première victoire, mais le combat continue : hors de question d'accepter ces sanctions qui restent totalement injustifiées et parfaitement inacceptables. Dénoncer la dégradation des conditions de travail, défendre les missions de l'inspection du travail ne peut en aucun cas déboucher sur des sanctions. Les sanctions infligées seront donc contestées devant le tribunal administratif.

Les organisations syndicales seront également particulièrement vigilantes aux conditions dans lesquels Pierre et Benoît reprendront leur travail et ne toléreront aucune forme de harcèlement discriminatoire à leur encontre. Le ministère est prévenu !

Pierre et Benoît doivent pouvoir retrouver des conditions normales et sereines de travail ! L'administration doit sortir du déni et répondre aux défaillances qui sont les siennes.

A ce stade, le fond du problème demeure : face au management pathogène ou toxique, aux conditions de travail dégradées, aux détournements de mission, la lutte doit continuer en Isère comme ailleurs !

La lutte pour défendre les conditions de travail et le sens d'un service public au service de travailleur·ses doit se poursuivre !

## LE GOUVERNEMENT EST DANS UNE STRATÉGIE D'AUSTÉRITÉ ET DE RÉPRESSION TOUS AZIMUTS

La défense des services publics ne concerne pas que nos services. Nos organisations syndicales appellent également à s'opposer fermement au nouveau budget d'austérité annoncé par le gouvernement qui continue son œuvre de démolition : il veut faire 54 milliards d'économie en amputant sur toutes les politiques sociales et en faisant payer les travailleur·ses ! C'est une déclaration de guerre pour les services publics et les personnels dont les salaires sont gelés pour une quatrième année. ◆




15 octobre, rassemblement à l'appel des organisations syndicales devant le ministère du travail en soutien à Pierre et Benoît, inspecteurs du travail en Isère.



# Après l'été des feux, l'automne des colères

Agents publics en grève le 29 septembre, lycéens dans leurs établissements, étudiants dans les amphithéâtres, centaines de milliers de citoyens dans la rue le 17 octobre disent la même chose. Pour l'instant, le gouvernement leur oppose le gel et la rigueur. Pour la CGT, il n'y aura pas d'issue sans une réponse politique à des revendications dont plus personne ne peut sérieusement contester la légitimité.

L'été 2026 aura été le plus chaud jamais mesuré en France, et le moins pluvieux depuis 1959. Les forêts ont subi des mégafeux. Tout l'été, ce sont des agents publics qui ont tenu la ligne : sapeurs-pompiers engagés jour et nuit sous les colonnes de fumée, soignants dans des services étouffants, agents des collectivités, des forêts et des routes. À la rentrée, on attendait un mot de reconnaissance en guise de réponse, le Premier ministre confirmait que le point d'indice serait gelé en 2027.

Ce sera le quatrième gel consécutif. Bloqué depuis le 1er juillet 2023, quand les prix, selon l'Insee, auront grimpé de 24,17 % à la fin de 2026. Voilà où mène une politique qui a fait de la rémunération des fonctionnaires une variable d'ajustement budgétaire.

**Voilà où mène une politique qui a fait de la rémunération des fonctionnaires une variable d'ajustement budgétaire.**

## 29 SEPTEMBRE : LA FONCTION PUBLIQUE FAIT FRONT

Le 29 septembre, les huit organisations syndicales représentatives : CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP, appelaient ensemble à la grève, les manifestations comptaient 300000 manifestants dans toute la France. À Paris, 8000 sapeurs-pompiers, ont battu le pavé derrière une banderole intersyndicale qui résumait l'automne entier : « Des moyens, pas des miracles ».

Trois jours plus tard, au lendemain de la présentation du budget, le rendez-vous salarial du 2 octobre a donné la mesure de l'écoute gouvernementale. En guise de geste, la confirmation du gel le relèvement du minimum de traitement de l'indice majoré 366 à l'indice 372 au 1er janvier 2027 et des injections de points dans les premiers échelons. David Amiel, ministre des comptes et de l'action publique, l'a dit sans détour : il s'agit de « remplacer une indemnité de rattrapage par du traitement indiciaire ». On repeint le premier barreau d'une échelle que le Smic ne cesse de rattraper. La CGT, la FSU et Solidaires

ont quitté la séance avant son terme ; Force ouvrière n'était pas venue.

## UNE JEUNESSE QUI NE VEUT PLUS ATTENDRE

Au même moment, un autre feu avait pris. Parti le 21 septembre du lycée Saint-Exupéry de Créteil, le mouvement lycéen a gagné le pays avec la vitesse des colères trop longtemps contenues. Les élèves ne réclament ni privilège ni passe-droit : un professeur devant chaque classe, des classes qui ne frôlent plus les quarante élèves, des bâtiments où l'on ne suffoque pas aux premières chaleurs, une orientation qui ne ressemble pas à une loterie. Le 30 septembre, 356 lycées étaient touchés par des blocages ou des tentatives de blocage ; le 6 octobre, les cours étaient suspendus, en tout ou partie, dans près de 900 des 3700 lycées du pays, tandis que les personnels, à l'appel d'une large intersyndicale, rejoignaient leurs élèves dans la rue, les étudiants ont suivi. Le 5 octobre, les organisations syndicales lycéennes et étudiantes publiaient dix mesures d'urgence pour la jeunesse : rénovation du bâti scolaire et universitaire, recrutements massifs, revalorisation des bourses, gel des loyers des Crous, fin de la sélection et des violences policières.

C'est par la force que le pouvoir a répondu : des milliers d'interpellations, un lycéen de quinze ans mutilé à Lens. Les militantes et militants de la CGT se sont tenu·es aux côtés des jeunes pour protéger leur droit de manifester.

## 17 OCTOBRE : LA CONVERGENCE DES COLÈRES

Le 17 octobre, les colères se sont rejointes. Né début septembre sur les réseaux sociaux contre la flambée des carburants et la vie chère, l'appel a fini par rassembler lycéens, étudiants, syndicalistes, anciens gilets jaunes, retraités, usagers des services publics : 800000 manifestants, dont 110000 à Paris. Si rien ne justifie les violences, qui desservent nos mobilisations, rien ne justifie davantage qu'on s'en serve pour effacer les centaines de milliers de femmes et d'hommes venus dire, pacifiquement, qu'ils et elles ne parviennent plus à vivre de leur travail ni à étudier dignement. Le gouvernement a ouvert une cellule de crise. Il eût mieux valu ouvrir des négociations.

Le mouvement syndical, lui, sait où il va, le diagnostic tient en une ligne : « tout augmente sauf les salaires et les pensions et cela doit changer ».

## UN BUDGET QUI NE VEUT RIEN ENTENDRE

Le gouvernement a inscrit un effort de 54 milliards pour ramener le déficit public à 5 % du PIB en 2027, contre 5,4 % attendus en 2026. Au programme : gel du point d'indice, gel des aides personnelles au logement et des allocations familiales, désindexation partielle des pensions au-delà de 1 260 euros. Aux collectivités, un effort de 5,5 d'au moins 7,5 milliards selon les principales associations d'élus, qui dénoncent ensemble une « purge financière sans précédent » : ce sont l'action sociale de proximité et les services publics du quotidien qui vacillent. À l'hôpital, une progression de 3 % pour les établissements de santé, qui estiment qu'il manque 1,3 milliard d'euros pour couvrir les besoins.

La commission des finances a rejeté sa partie « recettes » ; en séance, des milliers d'amendements ont repoussé le vote prévu le 20 octobre. Plane désormais l'ombre du 49.3, voire celle d'ordonnances budgétaires jamais utilisées, qui permettraient de faire entrer le budget en vigueur sans aucun vote. Ce qui ajouterait au déni social le déni démocratique.

## CE QUE LA RUE DEMANDE, LA POLITIQUE DOIT L'ENTENDRE

En 1946, dans un pays ruiné par la guerre, la République avait trouvé de quoi fonder une Fonction publique de carrière, protectrice de ses agents parce que garante de l'intérêt général. Quatre-vingts ans plus tard, dans une France infiniment plus riche le gouvernement prétend ne plus en avoir les moyens.

L'argent existe ; il suffit de regarder où il va. Les quelque 211 milliards d'euros d'aides publiques accordées chaque année aux entreprises, trop souvent sans condition ni contrepartie, devraient être évalués, conditionnés et redéployés : c'est ce que réclame l'intersyndicale. La justice fiscale n'est pas un slogan ; elle est la condition d'un budget qui finance l'école, l'hôpital, la sécurité civile et les services publics locaux.

Les revendications de cet automne sont légitimes ; elles appellent une réponse politique, pas une réponse policière, pas une plateforme en ligne, pas un 49.3. Cette réponse a un contenu, que la CGT porte avec l'ensemble des syndicats de la Fonction publique : une revalorisation significative du point d'indice et une refonte des grilles, pour qu'aucune carrière ne commence plus au niveau du Smic ; le rétablissement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat ; des moyens à la hauteur des missions. Elle suppose aussi des recrutements là où le service public manque de bras, un plan d'urgence pour le bâti scolaire et universitaire, l'abandon des gels qui frappent les plus fragiles, des aides au logement aux pensions.

À la jeunesse d'Albi, en 1903, Jaurès disait que le courage, c'est « de chercher la vérité et de la dire ». La vérité de cet automne est simple : celles et ceux qui ont éteint les feux de l'été, qui tiennent les classes, les hôpitaux et les mairies, qui veulent étudier dans des lycées dignes de ce nom, ne demandent pas la charité, elles et ils demandent des moyens pour eux et pour les générations futures. ◆






@SpaceDromCom

**ON N'EST PAS VOTRE COLONIE ! ON EST EN LUTTE ! 5 NOV.**

# Deux îles, deux colères, une même vie chère

Depuis la mi-octobre, la colère contre la vie chère a repris en Guadeloupe et en Martinique. Barrages, rassemblements devant les commerces, couvre-feu à Fort-de-France. Derrière les étiquettes, pourtant, affleure une question que la Fonction publique connaît bien : celle de services publics qui s'essoufflent et de salaires qui ne suivent plus.

Le 14 octobre, aux entrées de la zone industrielle et commerciale de Jarry, à Baie-Mahault, des camions barraient les voies ; ailleurs dans l'archipel, d'autres routes étaient coupées. Le collectif à l'origine du mouvement porte un nom qui sonne à la fois comme un aveu de fatigue et comme un avertissement : Nou Las Palé, « *nous en avons assez de parler* ». Au micro de RCI, l'un de ses membres résumait l'état d'esprit en quelques mots : « *On en a marre, on est obligé.* »

Cinq jours plus tard, la Martinique renouait avec une colère restée en suspens depuis 2024. Le 16 octobre, deux ans jour pour jour après la signature du protocole de lutte contre la vie chère, le RPPRAC s'était réuni à Fort-de-France ; le lundi 19, une cinquantaine de personnes se rassemblaient devant l'hypermarché de Dillon. Dans le même temps, les nuits se chargeaient de barrages enflammés, incendies, pillages, jusqu'à des tirs contre des gendarmes à Ducos. Le 20 octobre, le préfet interdisait les rassemblements à Fort-de-France, au Lamentin et à Ducos, puis instaurait pour quarante-huit heures un couvre-feu de 22 heures à 5 heures dans six communes. La première nuit n'a pas tout éteint : au Lamentin, le gymnase du collège Édouard Glissant est parti en fumée.

Il serait commode de s'en tenir à ces images. Commode, et trompeur. La manifestation, le barrage et le pillage ne sont pas une seule et même chose, et les confondre serait trop simpliste. Ce qui se joue aux Antilles ne se résume ni à l'ordre public ni à une querelle d'étiquettes. C'est la question, posée une fois encore, de ce que coûte la vie quand les prix restent durablement plus hauts qu'ailleurs, que les salaires ne suivent pas et que les services publics se dégradent.

## UNE MÊME LASSITUDE, DES INTÉRÊTS QUI NE SE CONFONDENT PAS

La symétrie entre les deux îles, pourtant, est trompeuse. En Guadeloupe, *Nou Las Palé* n'est pas une intersyndicale : c'est une coalition d'environ vingt-cinq représentants issus du monde économique, de l'agriculture, de la pêche, d'organisations professionnelles et d'associations. Sa plateforme porte la trace de ce mélange : la vie chère, l'eau, le prix du carburant, l'école, l'emploi, l'avenir des jeunes, mais aussi la survie des entreprises et le poids de leurs charges. Dans la même colère se côtoient le pêcheur, l'agriculteur, le chef d'entreprise et le

militant associatif. Si la lassitude est commune ; les intérêts ne le sont pas toujours.

Le 16 octobre, des élus guadeloupéens ont demandé à l'État un moratoire d'un an sur les dettes fiscales et sociales des entreprises. Ce n'est, à ce stade, qu'une demande ; elle mérite pourtant d'être regardée en face. Une cotisation sociale n'est pas une « charge » : c'est du salaire socialisé, celui qui paie les soins, les retraites, la réparation des accidents du travail. En différer le recouvrement n'est pas neutre, et le coût d'une telle mesure pour les finances publiques et sociales reste à chiffrer. Soutenir une entreprise en difficulté, maintenir l'emploi, financer la Sécurité sociale : ces objectifs peuvent se rencontrer ; ils ne s'équivalent pas.

En Martinique, le paysage est autre. Le Rassemblement pour la protection des peuples et des ressources afro-caribéens (RPPRAC) mène depuis 2024 un combat centré sur les prix. Il n'avait pas signé le protocole d'octobre 2024, dont il conteste la portée, et conditionne aujourd'hui la reprise du dialogue au départ du préfet et à la démission du président du conseil exécutif de la Collectivité territoriale de Martinique.

La Confédération générale du travail de la Martinique (CGTM), elle, fait entendre sa propre partition. Son secrétaire général, Gabriel Jean-Marie, dit soutenir le fond sans adhérer à certaines méthodes. Il appelle les travailleurs à s'approprier le mouvement et rappelle les revendications de son organisation : une hausse des salaires, des pensions et des minima sociaux à proportion de celle des prix.

## CE QUE DISENT LES ÉTIQUETTES

Selon l'Insee, les prix à la consommation étaient en 2022 plus élevés de 16 % en Guadeloupe et de 14 % en Martinique qu'en France métropolitaine ; pour l'alimentation, l'écart atteignait 42 % et 40 %. En 2024, le chômage touchait en moyenne 16,8 % des actifs en Guadeloupe et 12,3 % en Martinique. Ce ne sont pas des instantanés d'octobre 2026, mais le socle sur lequel les colères reviennent.

Le protocole signé en Martinique le 16 octobre 2024 visait une baisse de 20 % en moyenne des prix de 54 familles de produits parmi les plus consommés. Son cinquième bilan officiel, publié en juillet par la préfecture, mesure pour ces 54 familles, sur lesquelles la TVA et l'octroi de mer ont été ramenés à zéro, une baisse moyenne de 11,3 % entre janvier 2025 et avril 2026, par rapport aux six mois qui avaient précédé l'accord. Pour quinze autres familles, où seule la TVA a été ramenée à zéro, la baisse s'établit à 4,7 %. Près de neuf références sur dix ont vu leur prix diminuer dans le premier groupe, trois sur quatre dans le second.

Ces chiffres disent vrai sur ce qu'ils mesurent. Ils disent aussi leurs limites : l'objectif des 20 % n'est pas atteint à ce stade, et une baisse obtenue sur un périmètre ne prouve pas, à elle seule, que le coût de la vie a reculé. Un panier n'est pas une existence : il y manque le loyer, le plein, l'eau, le billet d'avion. Une part de l'effort repose d'ailleurs sur l'impôt, la TVA, et l'octroi de mer qui alimente les budgets des communes et de la collectivité. Reste la question qui fâche : comment se répartissent, tout au long de la chaîne d'importation et de distribution, les coûts et les marges ?

## LA VIE CHÈRE SE LIT AUSSI AU GUICHET

La vie chère ne se loge pas seulement dans les rayons. Elle se lit au guichet, au bloc opératoire, à l'arrêt de bus, à la porte des écoles. En Guadeloupe, des organisations syndicales de La Poste ont annoncé, à partir du 13 octobre, une grève départementale illimitée pour dénoncer les conditions de travail des postiers.

Au CHU de la Guadeloupe, des agents ont exercé leur droit de retrait après le signalement de nuisibles à proximité du bloc opératoire.

En Martinique, des aides à domicile ont défilé le 13 octobre contre des retards de salaire et le manque de moyens ; le réseau de bus SudLib, dont les difficultés financières menaçaient salaires, emplois et sous-traitants, n'a repris que progressivement à partir du 9 octobre ; et depuis la reprise du mouvement, des écoles ferment, basculent en cours à distance ou suspendent la cantine.

**En Guadeloupe, le préfet a refusé de recevoir le collectif sur fond de barrages ; en Martinique, interdictions de rassemblement et couvre-feu se sont succédé. Le maintien de l'ordre est une responsabilité pas une politique.**

Un service public qui recule, c'est une dépense qui se déplace vers les ménages : l'eau qui manque au robinet s'achète en bouteille, le bus qui ne passe plus se remplace par une voiture qu'il faut remplir, l'école fermée se rattrape à la maison, quand on le peut, le soin qui tarde se paie en fatigue, parfois en renoncement. Bien souvent, la vie chère commence là où le service public s'arrête.

Ceux qui font tourner ces services sont aussi des habitants. Postiers, soignants, agents des écoles, conducteurs, aides à domicile paient le même panier que leurs voisins.

## TENIR LES DEUX BOUTS

À l'heure où ces lignes sont écrites, la réponse la plus visible de l'État relève de l'ordre public. En Guadeloupe, le préfet a refusé de recevoir le collectif sur fond de barrages ; en Martinique, interdictions de rassemblement et couvre-feu se sont succédé. Le maintien de l'ordre est une responsabilité pas une politique.

Les deux îles ont de la mémoire. En 2009, la Guadeloupe avait tenu quarante-quatre jours de grève générale, et la Martinique s'était à son tour arrêtée. Ces séquences ne se superposent pas à celle d'aujourd'hui : ni les acteurs ni les plateformes ne sont les mêmes. Elles rappellent pourtant une évidence que nul arrêté ne remplace : la vie chère a deux bouts, le prix et le salaire.

Or, à Paris, le gouvernement a inscrit dans son projet de budget pour 2027 une quatrième année consécutive de gel du point d'indice. Pour les agents publics des Antilles comme pour ceux de l'Hexagone, l'équation se resserre : des prix qui montent, une valeur du point qui n'a plus bougé depuis juillet 2023.

La réponse ne tiendra pas dans un arrêté de plus. Elle passe par les salaires, à commencer par le dégel du point d'indice et l'indexation des rémunérations sur les prix, par des moyens à la hauteur pour l'eau, la santé, l'école et les transports, par une transparence réelle sur la formation des prix et des marges, et par une négociation véritable avec les organisations représentatives des salariés et des agents.

En Guadeloupe, où on se dit las de parler et en Martinique, monte la même exigence, simple et têtue : vivre de son travail, au pays, avec des services publics dignes de ce nom. Le silence imposé par des couvre-feux n'y répondra pas. ◆



# Revue stratégique : la DGAFP entre en campagne

© AdobeStock

Présentée le 19 octobre, jour du 80e anniversaire du Statut général des fonctionnaires, la revue stratégique de la DGAFP soumet trois « modèles » d'avenir pour la Fonction publique. L'un d'eux l'aligne sur le droit du travail. La CGT a refusé de participer à cet exercice : il n'appartient pas à l'administration de s'immiscer, à six mois de l'élection présidentielle, dans un débat qui relève des citoyen·nes et des agent·es. La lecture du document lui donne raison : sous les habits de la prospective, ce sont bien des orientations politiques qui sont mises sur la table.

Engagée le 18 mars 2026 à l'initiative du gouvernement, la revue stratégique a réuni trois collèges et neuf ateliers territoriaux. Le ton était donné d'emblée. Première question soumise à la réflexion par la DGAFP : *« Faudra-t-il encore des fonctionnaires sous statut pour assurer les missions de service public ? »* Le pouvoir d'achat, les grilles et le point d'indice, préoccupation première des agent·es, ne figuraient pas parmi les thèmes de départ.

La CGT a refusé de siéger dès la séance d'installation : *« Pas question de participer à un think tank libéral »*, avait-elle prévenu. Force ouvrière et Solidaires Fonction publique ont, elles également, boycotté l'exercice.

Ce choix repose sur deux raisons de principe. La première tient au rôle de l'administration : la DGAFP n'a pas à préparer, à six mois du premier tour de l'élection présidentielle du 18 avril 2027, le menu des réformes du statut entre lesquelles la future majorité aurait à choisir. Ce débat appartient aux citoyens, aux candidats qui sollicitent leurs suffrages et aux agent·es, à travers leurs organisations syndicales.

La seconde tient au contenu de l'exercice : les pistes explorées ne sont pas des hypothèses neutres, mais des orientations politiques.

La contradiction est d'autant plus frappante que la même revue rappelle que les principes de la Fonction publique exigent *« une séparation claire entre responsabilités administratives et politiques »*. Elle souhaite même que la méconnaissance du devoir de réserve par les agent·es soit « davantage sanctionnée », une obligation que le législateur avait volontairement tenue hors du statut en 1983, au nom du fonctionnaire citoyen. L'administration aurait pu s'appliquer à elle-même la réserve qu'elle veut imposer aux agent·es.

Quant au *« diagnostic objectivé et partagé »* revendiqué par la DGAFP, il peut difficilement être dit *partagé* quand la première organisation syndicale de la Fonction publique, avec d'autres, a refusé d'y prendre part.

## UN DIAGNOSTIC QUI ACCABLE LES CHOIX PASSÉS

Paradoxe : le diagnostic de la DGAFP confirme, chiffres à l'appui, ce que la CGT dénonce depuis des années. L'administration admet que, *« depuis vingt ans, le traitement indiciaire a perdu du terrain par rapport aux prix »*. Depuis juillet 2026, près de 15 % des effectifs, ont un traitement indiciaire inférieur au Smic et ne sont payés au minimum légal que grâce à une indemnité différentielle.

La précarité, elle, s'installe. Les contractuels représentent 24 % des agent·es, en hausse de 48 % depuis 2011, quand le nombre de fonctionnaires stagnait. Deux sur trois sont en

CDD et, parmi ceux présents en 2019, seuls 23 % avaient été titularisés cinq ans plus tard. Les concours externes de l'État ne comptaient plus que 4,9 candidats présents par admis en 2024, contre plus de 12 en 2011.

Mais ces réalités sont présentées comme des « *défis* », une baisse d'attractivité « *devenue structurelle* », presque des faits de nature. Elles sont pourtant le produit de choix politiques : gels successifs du point d'indice, contractualisation encouragée par la loi de transformation de la Fonction publique de 2019, externalisations, réductions d'effectifs de 43 % dans les ministères sociaux, de 37 % à la transition écologique et de 18 % dans les ministères économiques et financiers entre 2011 et 2024.

Tout le raisonnement est en outre enfermé dans une « *contrainte budgétaire durable* » posée comme indiscutable. La DGAFP chiffre à 2,4 Md€ le coût d'une hausse de 1 % du point pour les trois versants. Elle ne dit pas qu'une part de cette dépense revient aux finances publiques en cotisations et en impôt, comme le rappelle la CGT, et ne la rapporte pas aux 93,5 Md€ des seuls marchés de services passés en 2024, qu'elle mentionne pourtant. Le niveau des ressources publiques est un choix politique : le présenter comme une donnée, c'est déjà prendre parti.

## TROIS MODÈLES POUR UN MENU FERMÉ

**Le droit du travail,** recyclé au détail. Le premier modèle, régulièrement porté à droite, signerait la fin de la Fonction publique de carrière : recrutement sur poste, CDI, licenciement économique, prud'hommes, disparition des règles propres de protection sociale, retraites comprises. La DGAFP en dresse elle-même un bilan sévère : coût très élevé, concurrence entre établissements et territoires, difficultés accrues pour les zones rurales, risque de recrutements ou de licenciements « *fondés sur la loyauté partisane* » avant d'envisager des « *ajustements ciblés du droit public comme la facilitation du licenciement par exemple* ».

**L'unification, à quel prix ?** Le deuxième modèle fait du statut la « *voie normale d'occupation des emplois permanents* ». Il envisage la titularisation des contractuels qui occupent durablement un emploi permanent et de nouveaux cadres professionnels pour les quelque 143 000 AESH : ce sont des exigences portées par la CGT. Mais il les adosse à la suppression, « *sauf exception* », des statuts particuliers au profit de grandes filières, à un régime commun de retraite, à des « *marges locales* » de rémunération et à l'assouplissement des « *modalités de licenciement* ». On y retrouve l'architecture du livre blanc Silicani de 2008, qui proposait déjà de remplacer les corps de l'État par sept grandes filières et de développer la rémunération au mérite.

**La « convergence pragmatique »,** ou l'érosion à petits pas. Le troisième modèle, que la DGAFP qualifie de pragmatique, est aussi le plus immédiatement transposable. Il conserve les corps, le concours et la distinction du grade et de l'emploi, mais poursuit la réduction du nombre de corps, admet des situations justifiant « *durablement* » le contrat et écarte « *un nouveau plan général de titularisation* ». Il imagine en revanche un tour extérieur vers le corps des administrateurs de l'État réservé aux contractuels « *ayant occupé de hautes responsabilités* ». Pour plus d'un million de contractuels, pas de plan d'ensemble, seulement des voies de titularisation à examiner au cas par cas ; pour quelques dirigeants recrutés hors statut, une passerelle dédiée.

La CGT refuse de se laisser enfermer dans ce choix entre trois paquets. Chaque mesure doit être examinée pour ce qu'elle est : quelle garantie elle maintient ou supprime, qui décide, qui finance, quel droit au recours, quel effet sur les carrières et les pensions.

## LES VRAIES ORIENTATIONS SONT DANS LES « CHANTIERS »

Plus encore que les modèles, ce sont les « *quatre chantiers incontournables d'ici 2035* » qui engagent l'avenir proche. La DGAFP les présente comme des exigences qui s'imposeront « *quel que soit le modèle de transformation retenu* ». C'est là qu'elle sort le plus nettement de son rôle : elle fixe par avance une feuille de route à tout futur gouvernement. Or ces chantiers contiennent des choix que la CGT conteste frontalement :

**Le niveau des ressources publiques est un choix politique : le présenter comme une donnée, c'est déjà prendre parti.**

- Un point d'indice revalorisé « *en fonction des marges disponibles* », donc sans garantie de maintien du pouvoir d'achat ;
- La volonté de « *davantage conditionner la progression dans la carrière à l'appréciation de la valeur professionnelle* » et d'accroître la part de rémunération liée aux résultats ;
- Un passage au grade supérieur davantage conditionné à des formations définies par l'employeur, fût-ce en concertation avec les agent·es ;
- Des rémunérations plus modulées selon les territoires et les tensions de recrutement, avec une « *rationalisation des dispositifs indemnitaires actuels* » ;
- Des départs en retraite et une intelligence artificielle vus comme des « *opportunités élevées de réorganisation dans une logique d'efficience* », et des missions à trier entre celles « *à renforcer, transformer, mutualiser, transférer ou abandonner* ».

Ce sont précisément les orientations que la CGT combat. Elle revendique des promotions et des revalorisations fondées sur des règles statutaires discutées dans les instances, et non sur l'appréciation discrétionnaire de la hiérarchie, ainsi que l'abrogation du RIFSEEP et de tout système de rémunération modulée au mérite ou à la performance.

## L'URGENCE C'EST CELLE DES SALAIRES, DE L'EMPLOI ET DU STATUT

« *On est vraiment dans une situation d'urgence* », a déclaré au Monde le directeur général de l'administration et de la Fonction publique, à propos du renouvellement des effectifs et des compétences. La CGT en convient, mais l'urgence n'est pas de choisir entre trois façons de transformer le statut : elle est de redonner aux agent·es les moyens de faire vivre le service public.

La revue elle-même estime que la santé, l'autonomie, la sécurité et la transition écologique « *nécessiteront probablement des recrutements* », ils doivent se faire sous statut.

L'avenir de la Fonction publique mérite un vrai débat, et la CGT y prendra toute sa place : avec les agent·es et les usagèr·es, face aux candidats à l'élection présidentielle, et dans de véritables négociations. Quatre-vingts ans après la loi du 19 octobre 1946, portée par Maurice Thorez, préparée notamment par Jacques Pruja, secrétaire général de la fédération des fonctionnaires CGT, et adoptée à l'unanimité, le statut reste une conquête à « *renforcer* » plutôt qu'à « *saboter* ». ◆

# L'apprenti sorcier :

## Intelligence artificielle dans la Fonction publique, pourquoi la CGT ne signe pas

La CGT Fonction publique ne signera pas l'accord-cadre sur le déploiement et l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les trois versants. Ce n'est pas l'avenir qu'elle refuse, mais un texte qui organise la mise en marche des machines sans dire qui aura le droit de les arrêter. Quatre organisations ont annoncé leur signature, trois leur refus. Force ouvrière, qui ne réunira pas ses instances avant le 2 novembre, tient désormais la décision entre ses mains : sans sa signature, l'accord ne peut atteindre la majorité requise.



©© Wikimedia

*L'apprenti sorcier* est un texte de Goethe resté célèbre, où un apprenti profite de l'absence du maître pour enchanter une machine qui permet de puiser l'eau. La machine obéit : court au fleuve, puise, verse, repart. L'eau monte. L'apprenti se souvient de la formule qui la met en marche ; mais il a oublié celle qui l'arrête…

Personne, à la CGT, ne conteste que l'on puisse utiliser une machine pour porter de l'eau. Ce qu'elle demandait, c'est que soit écrite, avant la crue, la formule qui permet de la contrôler ou de l'arrêter.

### LA CHARRUE AVANT LES BŒUFS

Le calendrier a parlé avant les textes. En avril, David Amiel, ministre de l'Action et des Comptes publics, annonce une négociation couvrant les trois versants, à conclure à l'automne. Le 16 juin, à Bercy, il présente le plan « Notre IA » et la généralisation de « l'Assistant », un outil conversationnel bâti sur les modèles de Mistral AI, à environ un million d'agent·es de l'État. Le 18 juin, deux jours plus tard, la négociation s'ouvre. La charrue était passée avant les bœufs ; on invita ensuite les bœufs à discuter du sillon.

Tout a suivi la même pente. Quelques réunions l'été, six versions successives, une clôture à la mi-septembre, une signature espérée à la mi-octobre : pour un texte appelé à régir le travail de millions d'agent·es, ce n'est pas un calendrier, c'est un compte à rebours. Le rapport des inspections générales sur l'IA dans les administrations, daté d'avril, n'a été rendu public que le 2 juillet, plus de deux semaines après l'annonce de la généralisation. Quant au guide d'usage diffusé en juin aux agent·es de l'État, son éditorial ministériel prévenait qu'il évoluerait sans doute à l'issue de la négociation. La règle d'abord, la discussion ensuite.

On expérimente, on déploie, puis on rédige le cadre : étrange manière de faire de la prévention. Une forme de « dialogue social » occupationnel qui se borne à accompagner des décisions déjà prises.

### LA QUESTION QUE LE TEXTE NE POSE PAS

Strictement encadrée, l'intelligence artificielle peut alléger des tâches répétitives, aider à explorer une masse documentaire, rendre du temps aux missions et à la relation avec les usager·es. La CGT l'a répété tout au long de la négociation : son refus n'est

pas un rejet de principe.

Mais il est une question que tout artisan se pose avant de saisir un outil, et que le texte ne pose jamais : pour quoi faire ? Pour quelle tâche, pour résoudre quel problème identifié dans le travail réel ? Et pourquoi une machine plutôt qu'une réponse organisationnelle ou humaine ? Si les agent·es manquent de temps pour recevoir le public, il existe une technologie éprouvée, sobre et parfaitement souveraine : le recrutement.

Le ministre l'avait écrit sans détour dans le dossier de presse du 16 juin : il ne s'agit plus de savoir s'il faut l'IA, mais de déterminer « *quelle intelligence artificielle nous voulons déployer largement dans les services publics* ». Le préambule de l'accord en tire la leçon : le secteur public « *ne peut pas rester à l'écart de cette révolution technologique* ». Le texte règle de plus en plus finement les modalités du déploiement ; il en présuppose toujours le principe.

L'ironie veut que les inspections générales aient tout dit. Le gouvernement a retenu avec empressement la première de leurs propositions : mettre une IA généraliste à la disposition des agent·es. Il a moins entendu leur recommandation de « *partir du travail réel* » ; l'accord ne l'évoque qu'au détour du document unique d'évaluation des risques. Quant au guide d'usage, il invite chaque agent, avant chaque requête, à se demander : « *Est-ce que j'en ai réellement besoin ?* » On attend de l'agent qu'il se pose la question devant son écran ; on a refusé que l'administration se la pose avant de déployer.

Les gains de productivité attendus de l'IA, dit l'accord, doivent servir la qualité du service public et sont « *prioritairement réinjectés* » au bénéfice des agent·es. Prioritairement : c'est-à-dire pas exclusivement.

L'enjeu n'a rien d'abstrait. Selon les inspections générales, un agent public sur cinq, soit 1,13 million de personnes, exerce un métier exposé à l'IA ; plus de 700 000 le sont significativement, d'abord dans les fonctions administratives et support. Le rapport précise que cette exposition ne préjuge pas des gains effectifs. Mais elle dessine une carte, sur laquelle certaines déclarations publiques tracent déjà des plans de départs. Dans le guide remis aux agent·es, le ministre promet que l'IA ne prendra pas la place des agent·es publics. La CGT a demandé que cette assurance soit écrite dans l'accord : aucune suppression ni aucun non-remplacement de poste, aucune mobilité contrainte, aucune déqualification du fait d'un système d'IA. Cette clause n'a pas été retenue. Le texte inscrit au contraire l'IA dans les lignes directrices de gestion et dans la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

**La règle est simple : l'IA doit permettre de travailler moins et mieux, non de faire toujours plus avec moins.**

On connaît l'histoire, chaque vague de numérisation devait libérer du temps ; elle a surtout accéléré les rythmes et accompagné la fonte des effectifs. Le temps gagné par les machines n'a guère été rendu à celles et ceux qui les servent.

La règle est simple : l'IA doit permettre de travailler moins et mieux, non de faire toujours plus avec moins.

## AUX COMMANDES OU AU BANC DES ACCUSÉS ?

L'accord a sa devise : « *l'humain aux commandes* ». La formule est belle ; reste à savoir de quoi elle parle. Le texte reconnaît que les administrations sont responsables des systèmes qu'elles mettent à disposition, avancée obtenue en cours de route. Mais il maintient que l'agent « *demeure responsable* » de ses actes et productions. Or c'est l'employeur qui choisit l'outil, le fournisseur, les données autorisées, le calendrier, la formation.

Rien n'exonère l'agent·e des erreurs, des biais ou des hallucinations qu'il ou elle ne pouvait raisonnablement déceler, alors que l'accord en reconnaît l'existence dans ses propres définitions. Rien ne lui reconnaît le droit de refuser ou d'interrompre l'usage d'un système dont il ou elle ne maîtrise pas les résultats. Là où la CGT demandait un véritable droit d'alerte, articulé avec les instances, le texte offre un dispositif interne de signalement, assorti d'une protection pour les agent·es de bonne foi. Quant à l'IA dite agentique, celle qui n'écrit plus seulement mais agit, enchaîne des tâches et intervient dans les procédures, elle n'est ni définie ni encadrée.

Un contrôle réel exige du temps, de la formation, l'accès aux sources, le droit de contester. Il a aussi un prix : la surcharge cognitive d'une vérification permanente, la perte d'autonomie, la lente déqualification de qui ne pratique plus ce qu'il savait faire. L'accord reconnaît une partie de ces risques, intensification, perte de sens, perte d'autonomie, déqualification et les fait entrer dans le document unique d'évaluation des risques. Il passe sous silence la charge cognitive propre à la vérification et ne garantit pas que ces risques seront évités.

## UNE CHARTE N'EST PAS UN ACCORD

Un accord ne protège pas parce qu'il existe : il protège par les droits qu'il garantit. Celui-ci se présente comme un « *socle commun* » de « *principes partagés* », doublé d'une « *méthode commune* ». La mise en œuvre et le déploiement de l'IA « *peuvent* » faire l'objet d'accords de proximité ; la négociation locale est « *encouragée* » et « *peut conduire* » à des guides ou des chartes d'usage. L'analyse d'impact existe, mais l'accord ne lui fixe aucun contenu minimal et renvoie à un modèle à venir. La consultation des instances intervient notamment lorsque le passage au déploiement opérationnel ou à la généralisation est envisagé, et que les conséquences s'annoncent « *significatives* ». Une version antérieure prévoyait d'informer les instances dès les phases de cadrage ou d'expérimentation ; le texte final parle d'associer les représentants au « *suivi* » des expérimentations, ce qui n'est pas la même chose qu'intervenir avant qu'elles commencent.

Une charte est une promesse que l'on se fait à soi-même ; un accord, une promesse que l'on doit à autrui. La première s'écrit seule, se révise seule et n'est opposable à personne. Le guide d'usage de l'État annonce d'ailleurs qu'il sera complété, le cas échéant, par des chartes ministérielles ou métiers. La CGT demandait l'inverse : des obligations communes aux trois versants, déclinées par des accords négociés dans chaque administration, collectivité et établissement, et l'interdiction qu'une charte unilatérale se substitue à la négociation. Rien de cela n'a été retenu. Ce qui protégerait les agent·es reste trop souvent facultatif, encouragé ou différé ; ce qui les engage s'écrit au présent de l'indicatif.

## LE NUAGE A DES RACINES

On dit « *nuage* » pour ne pas dire usine. L'IA n'a rien d'immatériel : elle mobilise des centres de données, des métaux, de l'électricité et de l'eau pour refroidir les serveurs. Le guide d'usage de l'État en convient ; l'accord

aussi, qui affiche une « *démarche de sobriété environnementale* » et renvoie au référentiel de l'IA frugale. Mais ce coût n'y devient jamais un critère contraignant, capable de faire renoncer à un déploiement. En séance, l'administration a renvoyé à la confiance dans les fabricants pour concevoir des modèles moins gourmands. La frugalité commence pourtant par une idée simple : ne pas mettre de l'IA partout où l'on peut s'en passer.

La souveraineté n'est guère mieux servie. Le préambule ne réclame des technologies souveraines que « *lorsque la sensibilité des données et des usages le nécessite* ». « *C'est la souveraineté ou la laisse* », lançait Clara Chappaz à Bercy, le 16 juin. Mais l'Assistant repose sur les modèles de Mistral AI, entreprise française certes, privée surtout. La laisse est peut-être plus courte qu'avec les géants américains ; elle reste tenue par des intérêts commerciaux. L'accord ne reprend aucune des garanties demandées par la CGT : interdiction de réutiliser les données des agent·es et des usagers pour entraîner les modèles des fournisseurs, portabilité, restitution, conditions de sortie. Quand les fuites de données frappent régulièrement les administrations, ce silence a un prix.

Il est enfin une réversibilité plus profonde que celle des contrats. Admettons qu'on puisse, juridiquement, quitter un fournisseur. Si l'on a, entre-temps, supprimé des procédures, perdu des savoir-faire, cessé de former aux gestes d'avant, on ne saura plus travailler sans lui. L'accord pose que le recours aux systèmes doit être réversible ; il n'organise les solutions de repli qu'en cas de difficultés majeures touchant la sécurité des données ou la continuité du service, jamais en cas d'atteinte à la santé, aux conditions de travail ou à l'emploi.

## ACCORD OU PAS

À l'heure où ces lignes s'écrivent, l'accord attend son arbitre. La CFDT, la FA-FP, l'UNSA et la CFE-CGC ont annoncé leur signature ; la CGT, la FSU et Solidaires, leur refus. Les premières pèsent 40,5 % des voix, les secondes 39 %. Force ouvrière, qui en détient 20,5 %, se prononcera après ses instances du 2 novembre : sa signature ferait l'accord, son refus le ferait tomber, comme a échoué à la mi-octobre, faute de majorité, le projet d'accord sur l'égalité professionnelle.

Les signataires y voient un premier socle ; la CFDT salue même un « *cadre protecteur inédit* ». Inédit, sans doute. Protecteur, il reste à le prouver. D'autres plaident qu'un accord imparfait vaut mieux que rien, face à un gouvernement en fin de course. Mais un accord-cadre n'est pas un brouillon : signé, il deviendra la référence dans chaque administration, chaque collectivité, chaque établissement. Et ce qu'il ne garantit pas nationalement devra, de toute façon, être reconquis localement.

C'est là que la CGT poursuivra le combat, signature ou non. Le droit existant n'a pas attendu l'accord : les formations spécialisées doivent déjà être consultées sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'affecter la santé et la sécurité des agent·es. Dans chaque comité social, la CGT exigera de savoir à quel besoin répond un outil, ce qu'il coûte, ce qu'il change au travail, et de pouvoir l'arrêter quand il abîme. Elle continuera de défendre une intelligence artificielle, décidée avec les agent·es et leurs représentant·es, au bénéfice du travail, des usager·es et du service public.

**Le 10 décembre, en votant aux élections professionnelles, les agent·es diront aussi qui elles et ils veulent voir à la table le jour où l'on décidera ce que l'on fait des machines.** ◆

# Le coût des retraites des fonctionnaires d'État

Le coût des retraites des fonctionnaires d'État n'est pas un sacrifice des jeunes pour les vieux !

Mi-octobre 2026, tout le réseau médiatique de la droite et de l'extrême-droite, le Figaro et LCI, RTL et CNews, etc., a entonné le même refrain idéologique quand le « Jaune pensions 2027 », une annexe du projet de loi de finances, a été publié (jaune budgétaire 2027 sur les pensions de la Fonction publique).

On aurait enfin eu la révélation du mensonge de l'État sur les retraites des fonctionnaires, qui aurait caché volontairement leur coût réel ! Malheureusement, le vieil adage chinois s'applique parfaitement à eux : « Quand le sage montre la lune, l'idiot regarde le doigt ! ».

Rien n'est caché depuis toujours du montant qui permet à l'État d'équilibrer les dépenses du régime des fonctionnaires. Le montant est dans les Lois de finances annuelles. Depuis 2006 et la Loi organique aux lois de finances, les montants sont beaucoup plus précis et regroupés dans le compte d'affectation spéciale Pensions (le CAS Pensions). Les journalistes affirmant qu'ils ne les connaissaient pas auparavant n'avaient sans doute tout simplement jamais travaillé le sujet, car les chiffres n'ont jamais été très difficiles à retrouver.

## POURQUOI LE TAUX DE L'ÉTAT EST-IL PLUS ÉLEVÉ QUE DANS LE PRIVÉ ?

La contribution employeur de l'État pour les retraites des fonctionnaires civils est certes beaucoup plus élevée que la cotisation employeur pour les retraites du privé (17 %).

L'État payait 49,90 % de la rémunération indiciaire en 2006 et 82,28 % en 2026. Soulignons que la loi contraint l'État à équilibrer le compte d'affectation spéciale




© AdobeStock

« Pensions ». Le taux est très supérieur au privé car le nombre de fonctionnaires d'État a fortement baissé avec la disparition des PTT, le transfert à la territoriale des agent.es des lycées, des collèges et des routes, et avec le recrutement massif de contractuels. L'accroissement de la part des primes augmente aussi ce pourcentage.

Par ailleurs, le régime des fonctionnaires continue à prendre en charge l'ensemble des dispositifs de solidarités, comme le faisaient les régimes de retraite après la 2de Guerre mondiale. Les droits familiaux et conjugaux, les droits pour maladies, les départs anticipés pour service actif, ou carrière longue, invalidité et handicap, sont directement payés par le régime. Au contraire, pour la retraite de la Sécurité sociale, les droits familiaux sont payés par la branche famille, les droits compensant la maladie, le handicap et l'invalidité sont payés par la branche maladie, et les droits compensant le chômage sont payés par France travail. La cotisation de retraite employeur du privé en est ainsi fortement minorée.

La question du transfert éventuel au système général de retraite des 45 milliards de dépenses supplémentaires de l'employeur État par rapport aux employeurs privés est une des questions faisant partie du débat sur les retraites. La CGT y est totalement opposée.

## UN TRANSFERT DE 45 MILLIARDS QUI REVIENT PAR ÉTAPES

La réforme de 2019-2020 sur le régime unique de retraite prévoyait de transformer ces 45 milliards en « contribution de l'État au système de retraite », et un transfert progressif sur l'ensemble du système de retraite était prévu en une quinzaine d'années. Les marges de manœuvre financières ainsi dégagées devaient permettre de revaloriser en particulier la rémunération des enseignants.

Après l'échec de cette réforme, le débat a été relancé autour des articles de Jean-Pascal Beaufret en 2022, ancien directeur des impôts en 1999, ensuite parti faire carrière dans le privé. De façon obsessionnelle, celui-ci veut faire apparaître un « déficit caché » du régime de l'État de 45 milliards, qui augmente d'autant le déficit du système de retraite, ce qui rendrait plus sévères les réformes futures des retraites. Cette thèse a été soutenue par M. Bayrou, comme commissaire au Plan puis comme Premier ministre.

Dans ce contexte de soupçons de dissimulation, David Amiel, ministre de l'Action et des comptes publics chargé par ailleurs de la Fonction publique, a décidé de faire apparaître dans le « jaune pension » 2027 la part des dépenses de personnel par ministère consacrée à la contribution retraite employeur de l'État (page 24). Cette présentation fait apparaître qu'un tiers des dépenses de personnel du ministère de l'Éducation nationale est consacrée aux retraites, alors que ce serait 18 % dans le privé.

Ça n'a rien de nouveau, mais le problème est que dans l'éditorial présentant le « jaune pensions » le gouvernement considère que *« Le poids des dépenses de retraite dans les crédits ministériels exerce ainsi un effet d'éviction : dans chaque ministère, les crédits qui financent la retraite ne financent pas les services publics »*.

En clair, le gouvernement est dans la même logique que pendant la réforme 2019-2020, celle d'un transfert de dépenses depuis l'État vers le système de retraite, donc la Sécurité Sociale, pour retrouver des marges de manœuvre budgétaires par ailleurs. Et les journalistes mercenaires de la droite de reprendre l'argumentaire de M. Beaufret et de M. Bayrou sur le « déficit » mais « caché ! » du régime des fonctionnaires, qui plomberait les dépenses de l'État : *« on finance les vieux, pas l'Éducation des jeunes ! »*.

Cette remarque du gouvernement sur l'effet d'éviction est cohérente avec la décision de faire porter la dépense pour la majoration des 10 % trois enfants de la CNRACL par la Sécurité sociale, branche famille, pour 800 millions en année pleine.

L'article 34 forfaitise comme pour le privé la majoration de 10 %, mais à hauteur de 180 à 200 € pour les fonctionnaires au 1er juillet 2027. À cette occasion d'un alignement entre privé et public, c'est l'article 14 du PLFSS 2027 qui pour la première fois prévoit que le régime des fonctionnaires se fait financer par la Sécurité sociale pour un dispositif de solidarité.

Même si cette mesure ne concerne que les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, il faudrait être naïf pour ne pas penser que c'est l'acte un du transfert de dépenses qui était prévu par la réforme du régime unique pour 45 milliards et qui est de nouveau envisagé sous d'autres formes, progressivement.

Ce transfert progressif de dépenses actuellement d'État sur la Sécurité sociale serait un outil supplémentaire aux mains du gouvernement pour la mise en déficit chronique de la Sécurité sociale, et pour faire apparaître un déficit du système de retraite toujours alimenté et ne disparaissant jamais. Les idiots utiles de certains médias sont simplement chargés du conditionnement idéologique de cet objectif. ◆



© AdobeStock

# Accord égalité professionnelle : Pourquoi la CGT n'a pas signé

Soumis à signature le 15 septembre, le projet d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique n'entrera pas en vigueur : six organisations syndicales sur huit, qui pèsent les trois quarts des voix, ont refusé de le signer. La CGT en fait partie. Son refus ne vise pas les mesures utiles du texte, dont plusieurs sont issues de ses propositions, mais l'absence de ce qu'un accord doit engager : des droits opposables, des moyens identifiés, un calendrier et un contrôle.

## UN ÉCHEC ANNONCÉ

Le 15 octobre, le ministère de l'Action et des Comptes publics a pris acte de l'échec. Au terme de dix-huit mois de discussions, de vingt et un groupes de travail et de plus de soixante-dix heures de réunions, seules la CFDT et la CFE-CGC s'étaient déclarées prêtes à signer. Elles totalisent 24,5 % des voix prises en compte pour la négociation au niveau du Conseil commun de la Fonction publique, loin des 50 % qu'exige le code général de la Fonction publique pour qu'un accord soit valide. La CGT, FO, l'UNSA, la FSU, Solidaires et la FA-FP, qui représentent 75,5 % de ces voix, ont refusé de signer. Leur communiqué commun le dit nettement : ce n'est pas l'égalité qu'elles rejettent, mais « un accord qui en affiche l'ambition sans s'en donner les moyens ».

L'issue n'a surpris personne. Le 9 juillet, sept organisations avaient quitté la séance pour dénoncer la faiblesse du pré-projet et l'étroitesse du mandat confié à l'administration. Le 7 septembre, les mêmes écrivaient au Premier ministre pour obtenir un mandat élargi : budget dédié, échéancier, contrôle et sanctions, rémunération des filières à prédominance féminine, précarité, pénibilité. La réponse de Matignon, datée du 6 octobre, s'est bornée à renvoyer au ministre de l'Action et des Comptes publics, sans le moindre arbitrage nouveau. Du début à la fin, la négociation s'est menée avec la seule DGAFP : les négociatrices et négociateurs de la CGT n'ont jamais eu le ministre face à eux pour trancher les questions politiques.

## L'ÉGALITÉ SALARIALE, GRANDE ABSENTE

Le texte le reconnaît lui-même : en 2023, le salaire net des femmes en équivalent temps plein était inférieur de 9,9 % à celui des hommes, 2 552 euros contre 2 834 euros par mois, soit 282 euros d'écart. Il en désigne même la cause principale : femmes et hommes n'occupent pas les mêmes corps ni les mêmes métiers, et ceux à dominante masculine sont mieux rémunérés. Le diagnostic est posé, le remède écarté : aucune revalorisation des métiers à prédominance féminine, aucune refonte des grilles. Le 10 septembre, la DGAFP l'a assumé en séance : compte tenu de son mandat, ni la rémunération des filières les plus féminisées, ni la baisse de 10 % de la rémunération en congé de maladie ordinaire, ni les autorisations d'absence parentales et familiales n'évolueraient *« dans les prochaines semaines »*.

Les chiffres publiés par l'Insee en mai 2026 confirment l'urgence. En 2024, l'écart atteint 12 % dans la Fonction publique de l'État et 19,1 % dans l'hospitalière ; il stagne à 7 % dans la territoriale. À profil comparable (âge, grade, statut, type d'employeur), il s'est même creusé en un an, de 0,3 point dans l'État et de 0,2 point à l'hôpital.



Dans la Fonction publique de l'État, les femmes représentent 62 % des effectifs, mais 72 % des 10 % d'agents les moins rémunérés et seulement 44 % des 10 % les mieux rémunérés.

Le contexte budgétaire éclaire ce choix. Deux jours après la mise à signature du texte, le Premier ministre confirmait le gel du point d'indice pour 2027 : une quatrième année consécutive sans revalorisation générale, dont le gouvernement attend 2 milliards d'euros d'économies. Le projet de loi de finances présenté le 1er octobre l'a acté, avec des mesures catégorielles réduites à la portion congrue. Quant à la directive européenne sur la transparence des rémunérations, qui vise l'égalité de rémunération *« pour un même travail ou un travail de même valeur »*, la France a laissé passer l'échéance de transposition du 7 juin 2026 : le projet de loi n'a été déposé au Sénat que le 10 septembre. L'accord, lui, se contentait d'indiquer que la DGAFP *« veille à prendre en compte »* l'égalité dans les travaux de l'agenda social.

**Le texte ne prévoit ni budget global dédié, ni ventilation par axe, ni échéancier mesure par mesure**

## UNE « LOGIQUE DE RÉSULTATS » SANS MOYENS

Le préambule promettait de passer *« d'une logique de moyens à une logique de résultats »*. Encore fallait-il des moyens. Le texte ne prévoit ni budget global dédié, ni ventilation par axe, ni échéancier mesure par mesure, alors que la réglementation impose à tout accord collectif de fixer son calendrier de mise en œuvre et les conditions de son suivi. L'annexe censée présenter les indicateurs associés à chaque mesure n'a jamais été communiquée. Les nouvelles places de crèche sont renvoyées *« à horizon 2030 »*, sans objectif chiffré ; le premier baromètre de la gouvernance de l'égalité, à 2029. Et aucun mécanisme général ne permet de corriger ou de sanctionner l'employeur public qui ne respecterait pas ses engagements.

Le vocabulaire en dit long. Le tableau de bord interministériel « inclurait » des indicateurs ; les crédits du fonds pour l'égalité professionnelle *« seraient »* fléchés vers des actions structurantes ; le baromètre *« pourrait »* être financé. La réalisation d'études de cohortes, seul outil sérieux pour repérer le moment où les carrières des femmes décrochent, est simplement *« encouragée »*. Et lorsqu'un financement apparaît, c'est le plus souvent ce fonds, attribué sur appels à projets, qui est sollicité, plutôt que les budgets ordinaires des employeurs.

## DES DROITS À L'ESSAI, DES PROMESSES NON ÉCRITES

La santé des femmes devait être l'une des principales nouveautés du texte. Elle reste à l'essai. L'absence liée à la santé hormonale n'est pas un droit mais une expérimentation, conduite auprès d'un *« nombre ciblé d'employeurs volontaires »*, sans nombre de jours défini ni durée fixée, et dont le bilan pourra conduire à son *« abandon »*. Le texte précise même que ces expérimentations « peuvent prévoir la possibilité » d'en bénéficier.

Plusieurs engagements pris oralement par l'administration lors de la dernière séance, le 10 septembre, ne figurent pas dans le texte soumis à signature : la liste des situations que l'expérimentation santé devait couvrir (douleurs menstruelles invalidantes, endométriose, suites de fausse couche, parcours de PMA, ménopause), le chiffrage des crédits annoncés pour les crèches.

## MOINS BIEN QU'EN 2018

Le préambule réaffirmait *« le principe de non-régression des droits issus des accords de 2013 et 2018 »*. Le texte ne le respectait pas. L'accord de 2018 prévoyait qu'un temps spécifique soit libéré pour le référent violences sexistes et sexuelles désigné parmi les représentants du personnel : en 2026, ce référent se voit promettre une formation, mais plus aucun temps dédié. En 2018, les règles imposant une mobilité géographique pour être promu devaient être revues au plus tard le 31 décembre 2021 dans la Fonction publique de l'État ; en 2026, on en revient à des *« travaux visant à identifier les effets »* de ces mobilités.

## CE QUE LA CGT A OBTENU, CE QU'ELLE EXIGE

La CGT a pesé dans cette négociation. C'est à sa demande qu'une circulaire, et non plus un simple guide, devait préciser la reconnaissance des violences sexistes et sexuelles en accident de service. Avec la FSU et Solidaires, elle a obtenu le retour de la notion de *« santé hormonale »*. L'autorisation d'absence pour les victimes de violences intrafamiliales, sans plainte préalable exigée, doit, elle aussi beaucoup à l'action syndicale. Mais depuis le 10 septembre, l'administration n'a cédé que sur ce qui n'engageait aucun budget.

Ne pas signer, ce n'est pas renoncer à ces avancées. Le ministre a lui-même annoncé, faute d'accord, un plan d'action pour mettre en œuvre certaines des mesures, en assurant que l'absence d'accord ne serait « pas un prétexte à l'inaction du Gouvernement ». La CFDT, qui reproche aux non-signataires de laisser les droits négociés *« au mieux à l'état de promesses »*, réclame d'ailleurs que les 72 mesures soient reprises dans la loi et les règlements : preuve que leur mise en œuvre ne dépendait pas d'une signature.

Signer aurait donné quitus à un accord sans budget ni garanties, et à un gouvernement qui gèle les salaires. Ce refus n'est pas une posture : la CGT a signé le protocole de 2013, adopté à l'unanimité, comme l'accord de méthode de novembre 2025. Elle signe quand un texte crée des droits.

À quelques semaines des élections professionnelles du 10 décembre, le gouvernement voudrait faire porter aux organisations non-signataires la responsabilité d'un échec qui tient d'abord à son refus de financer l'égalité. Près de deux agents publics sur trois sont des femmes : le gel des salaires et la sous-valorisation des métiers du soin et du lien, de l'éducation les frappent en premier. L'égalité ne se fera pas à coût zéro. Elle passe par des salaires, des droits et des moyens. Pas par des promesses. ◆



© AdobeStock

# Protection sociale complémentaire : un bilan en ombres et lumières

Les deux accords interministériels, de mars 2022 pour la Santé et d'octobre 2023 pour la prévoyance, font partie d'un processus initié par l'ordonnance de février 2021, elle-même prévue par la loi Dussopt de transformation de la Fonction publique d'août 2019. Ce processus ne sera clos que par les contrats en prévoyance de l'Intérieur et de la Cour des comptes qui entreront en vigueur mi-2027. Point d'étape et analyse.

C'est un véritable régime de protection sociale complémentaire à la Sécurité sociale qui se met en place, à l'image de ce qui existe dans le privé depuis des décennies. Il faut rappeler que c'est une vieille revendication de la CGT que l'employeur participe à la couverture complémentaire des agents publics.

Dans la Fonction publique, le régime spécial de Sécurité sociale ne relève que de la retraite et de la prévoyance, la prise en charge de la maladie et de l'invalidité étant spécifique, sans être inférieure au régime général de Sécurité sociale. Pour ces prestations l'État est directement opérateur à la place de la Sécurité sociale : il est auto-assureur. Ce n'est pas le cas pour la Santé, où le régime obligatoire est de par la loi confié aux mutuelles (loi Morice 1947). Certaines ont rendu sa gestion à la CNAM, et pour les autres le gouvernement veut leur imposer de ne plus gérer le régime obligatoire, ce à quoi la CGT s'oppose.

## L'OBJECTIF : UNE LOGIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE

L'objectif de la CGT était d'inscrire ce nouveau régime dans une logique de Sécurité sociale, comme une étape vers le « 100 % Sécu ». Cela suppose de reproduire les principales caractéristiques de la Sécurité sociale, qui est une assurance universelle et obligatoire, dont les cotisations sont proportionnelles au revenu, ce qui permet de construire des solidarités. La Sécurité sociale ne relève pas de l'impôt et de prestations d'État, c'est une assurance que l'État rend obligatoire et qui s'étend à toutes et tous, et dont l'opérateur est unique par la loi : la Sécurité Sociale. Elle n'est donc pas une administration mais une institution de Sécurité sociale, dont seules les branches nationales sont des établissements publics administratifs depuis 1967 seulement (CNAM, CNAV, CNAF, …).

Il est donc possible d'inscrire une protection sociale complémentaire gérée par des opérateurs non-lucratifs dans une logique de Sécurité sociale, en particulier si la couverture est obligatoire et la plus universelle possible et si la cotisation est proportionnelle à la rémunération.

A contrario, la généralisation de la PSC obligatoire en Santé dans le secteur privé depuis 2016 s'est faite alors que la possibilité de désigner un seul opérateur par branche professionnelle a été supprimée depuis 2013. C'est entreprise par entreprise que les contrats se signent, et ce sont les paramètres de gestion de l'assurance privée qui se

sont peu à peu imposés, avec un développement des cotisations forfaitaires et non plus proportionnelles, et un recul des solidarités en direction des retraités et des familles. Logiquement, les opérateurs lucratifs, les sociétés d'assurance, ont fait reculer les parts de marché des mutuelles et des institutions de prévoyance non lucratives. De très fortes inégalités entre salariés du privé en sont la conséquence.

## LES AVANCÉES DES ACCORDS EN SANTÉ, Y COMPRIS PAR RAPPORT AU PRIVÉ

Le gouvernement a imposé sans aucune marge de discussion que la forme de la couverture Santé du privé s'impose dans le public, par des contrats à adhésion obligatoire par employeur public de l'État.

Mais le fait d'avoir un socle commun élevé pour 2,5 millions d'agents de l'État, et d'avoir des contrats pour des marchés allant de plus d'un million à plusieurs dizaines de milliers d'agents, est une forte rupture avec la pratique du privé : c'est comme si un seul opérateur par branche pouvait de nouveau être désigné. Les fortes inégalités entre salariés ne se retrouvent pas dans la Fonction publique d'État.

Avec de tels nombres d'adhérents, il est de nouveau possible de construire une solidarité actifs retraités, ce qui s'est matérialisé dans l'accord par le plafonnement de la cotisation des retraités à 175 % de celle des actifs, les mutuelles les plafonnant à 150 %. De même la CGT a obtenu la proportionnalité de la majorité de la cotisation agents, la part forfaitaire étant minoritaire. La prochaine étape est de faire passer cette proportionnalité au-dessus d'un plafond de Sécurité sociale (4 005 €).

De fait les retraités adhèrent peu, sauf les nouveaux retraités, et les mutuelles historiques ont maintenu des tarifs pour les retraités comparables à ceux du nouveau régime obligatoire. Le refus du gouvernement d'améliorer les solidarités familiales du fait de la solidarité prévue en direction des retraités n'a de son propre point de vue plus aucune justification.

Dans ce contexte d'opérateur unique par ministère, qui sont de même taille que les branches professionnelles du privé, le choix de l'opérateur est essentiel. Tout l'accord est construit pour que ce soient les mutuelles historiques qui aient le plus de chance d'emporter les contrats. 90 % des agents de l'État relèvent de mutuelles historiques et d'institutions de prévoyance pour la PSC en Santé.

L'imposition directement par l'exécutif présidentiel d'ALAN, société d'assurance lucrative se revendiquant start-up, à 220 000 agents, contre les syndicats et probablement contre les principaux ministères (Écologie, Finances, DGAC, Premier Ministre, Cour des comptes) est le strict équivalent d'une aide d'État pour développer une société valant aujourd'hui 5 milliards. C'est une attaque contre la mutualité, politiquement contradictoire avec l'accord interministériel. C'est pourquoi la CGT propose aux autres syndicats signataires de dénoncer l'article 9 sur le choix de l'opérateur et d'y substituer un article donnant le pouvoir à la commission paritaire de pilotage et de suivi de désigner par vote l'opérateur choisi.

**La CGT propose aux autres syndicats signataires de dénoncer l'article 9 sur le choix de l'opérateur**

Nous proposons aussi entre autres de renforcer la solidarité familiale, de nombreux agents ayant subi le contrecoup financier du tarif renchéri pour les enfants.

## LES AVANCÉES DES ACCORDS EN PRÉVOYANCE, Y COMPRIS PAR RAPPORT AU PRIVÉ

L'acquis essentiel de l'accord en Prévoyance est que la couverture du régime spécial de Sécurité sociale des fonctionnaires est renforcée par rapport au régime général et aux salariés du privé, pour les congés de longue maladie (60 % au lieu de 50 % les 2e et 3e années) et en invalidité (40 % au lieu de 30 % en 1re catégorie, et 70 % au lieu de 50 % en 2e et 3e catégories). C'est un pas évident vers le « 100 % Sécu ».

En revanche le fait de ne pas aller jusqu'au bout, et de ne pas profiter de la forte baisse du coût de la prévoyance complémentaire générée par l'amélioration du statutaire pour généraliser la prévoyance obligatoire financée à 50 % par l'employeur est une erreur stratégique du gouvernement. Seuls le ministère des Finances et ses organisations syndicales ont pu imposer une prévoyance obligatoire.

Le taux d'adhésion des contrats facultatifs est faible et leur coût élevé. En perspective, c'est une baisse de la couverture en prévoyance des agents publics qui se profile, le maintien des couvertures en prévoyance par les mutuelles historiques étant sans doute aujourd'hui majoritaire.

Un recul de la couverture globale en prévoyance serait une négation de l'objectif même de l'accord, mais le dénoncer n'a pas de sens, car cela entraînerait la remise en cause des avancées statutaires, qui sont liées à la signature d'un accord majoritaire. C'est une forme de complémentaire statutaire obligatoire établie par accord et prise en charge par l'employeur que l'accord prévoit. Il faut donc se battre au sein de cet accord, en généralisant le régime obligatoire établi au ministère des Finances.

## UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE PÉRENNE

Jusqu'à l'atteinte de notre objectif, le « 100 % Sécu », c'est un régime complémentaire pérenne qui s'est mis peu à peu en place, articulé sur les commissions paritaires de pilotage et de suivi, quasi-statutaires car y siègent tous les syndicats signataires ou non.

Que la CGT ait signé les accords ministériels ou non, son action est inscrite sans doute pour de nombreuses années dans le cadre fixé par les accords interministériels. C'est pourquoi une action offensive et sans concessions pour améliorer le cadre de la PSC, faire évoluer les accords, renforcer les solidarités et l'universalité de la couverture, rejeter les assurances lucratives et contrôler le choix de l'opérateur, aller vers un régime complémentaire obligatoire le plus unifié possible dans l'État, est une obligation politique et revendicative. ◆






# Enjeux du vote des cadres lors des élections professionnelles

À l'approche des élections professionnelles, circulent toujours des tentatives d'opposer les cadres aux autres catégories d'agent·es publics, en particulier déniant à tout cadre en responsabilité la possibilité d'exprimer toute critique (perçue comme forcément déloyale) par l'intermédiaire de la voix syndicale, et encore plus bien évidemment pour les syndicats présentés comme « radicaux » tels la CGT.

Il y aurait ainsi d'un côté des syndicats « responsables » seuls en capacité de comprendre et relayer les préoccupations professionnelles des cadres et de l'autre des syndicats « irresponsables » qui ne pourraient qu'accompagner les agent·es publics en situation de subordination…

Il ne s'agit pas ici pour la CGT de mentir à ses adhérents ou de renier ses valeurs. La CGT assume pleinement son objectif de transformation sociale ET de défense des intérêts matériels et moraux des salariés.

Face aux attaques incessantes des gouvernements libéraux contre le statut et les missions des agent·es publics par des mesures toujours plus destructrices pour le service public et les usagers, il est temps de faire le bilan des résultats obtenus par les syndicats réformistes, tout juste bons à acquiescer à cette casse sans précédent. À chaque fermeture d'usine en France décidée par les patrons pour conserver leurs dividendes en délocalisant pour diminuer le coût du travail dans des pays sans protection sociale, seule la CGT est en mesure de se mobiliser, grâce à sa culture de la lutte, pour combattre aux côtés des salariés !

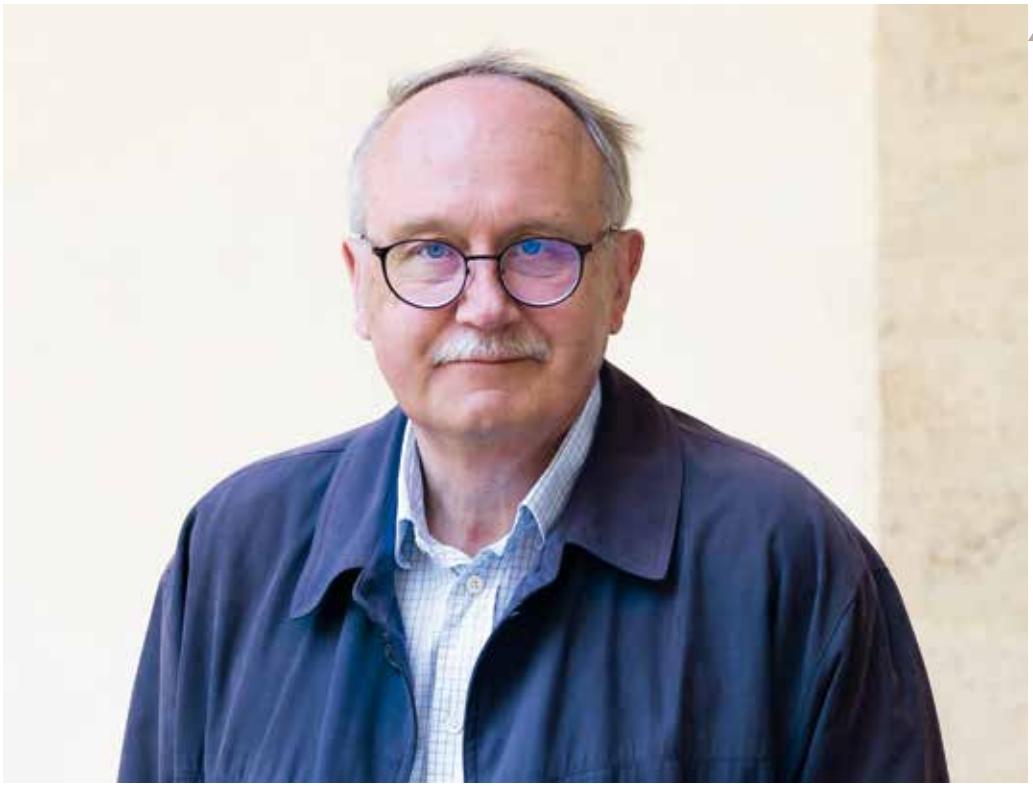
Les mêmes causes produisent les mêmes effets dans la Fonction publique. À l'heure où la volonté politique ne considère le service public que comme une charge financière à résorber, avec pour conséquence une situation catastrophique des services publics, privés de moyens, asphyxiés délibérément au nom de la rigueur budgétaire pendant que 211 milliards d'aides aux entreprises continuent à appauvrir l'État, sans contrepartie ni contrôle. Pendant ce temps, la paupérisation de la Fonction publique est délibérément organisée par le gouvernement qui refuse idéologiquement tout dégel de la valeur du point d'indice : au 1er juillet 2026, 862 000 agent·es publics ont une rémunération indiciaire inférieure au SMIC, dont les élèves fonctionnaires de catégorie A !

De plus en plus de cadres, agent·es publics en responsabilité, ne veulent plus cautionner cette orientation, qui ne permet plus à leurs équipes d'assurer les missions de service public élémentaires et crée des conflits de valeurs débouchant sur des risques psychosociaux en dramatique augmentation dans la Fonction publique. De plus en plus de cadres constatent au quotidien les conséquences dramatiques du manque de moyens budgétaires.

De plus, ce contexte budgétaire inadmissible s'accompagne d'attaques sans précédent contre le statut de la Fonction publique, par la destruction des règles statutaires de mobilité et de promotion et par la précarisation délibérée des services publics, conséquence de recrutements d'agent·es non-titulaires en augmentation exponentielle depuis la loi de « transformation » de la Fonction publique de 2019 (+ 37 % de contractuels dans la période alors que les effectifs globaux de la Fonction publique diminuaient de 0,6 %) ! Il est important de rappeler que l'encadrement est toujours la première cible des mesures de dérégulation, considéré comme « loyal » donc corvéable à merci ! De plus en plus de cadres se retrouvent sans perspective de carrière car le « mérite » est devenu la norme absolue des règles de gestion, norme subjective permettant toutes les dérives discriminatoires !

Là encore, quel est le bilan des syndicats « réformistes » ? Accompagner pour limiter les conséquences pour les agent·es ? Face à une succession de gouvernements, de plus en plus illégitimes, qui piétinent les corps intermédiaires dont les syndicats, la lutte syndicale est le seul rempart possible et, comme le démontre chaque manifestation de salariés, seule la CGT est en mesure d'animer et coordonner les résistances.

Dans ce contexte si difficile pour les services publics, les usagers et les agent·es, il est temps de constater que les divisions entre catégories d'agent·es publics sont sans fondements. Il n'y a plus que deux camps, des « hauts » fonctionnaires nommés par le gouvernement pour appliquer sans états d'âme ses orientations libérales d'un côté et de l'autre l'ensemble des agent·es en charge des missions de service public, partageant les mêmes difficultés au quotidien ! ◆



Politiste spécialiste des transformations de la démocratie, de l'État et des élites, Luc Rouban est directeur de recherche émérite au CNRS et chercheur au CEVIPOF, le centre de recherches politiques de Sciences Po.




## *Vote des fonctionnaires aux municipales 2026*

# *échange avec Luc Rouban*

Dans un article paru cet été dans l'AJFP (Actualité juridique Fonctions publiques, éditions Lefebvre Dalloz) Luc Rouban dévoile les résultats d'une enquête du CEVIPOF concernant *Les attitudes politiques des fonctionnaires en 2026*, résultats obtenus lors des élections municipales de 2026. Luc Rouban et l'AJFP nous ont autorisés à reproduire ici ces résultats à partir desquels nous lui avons adressé quelques questions.

**■ VOTRE ARTICLE TEND À DÉMONTRER QUE LE VOTE DES FONCTIONNAIRES NE SE DISTINGUE PLUS QUE MARGINALEMENT DE CELUI DES SALARIÉS DU PRIVÉ, NOTAMMENT DANS LA PROGRESSION DU VOTE RASSEMBLEMENT NATIONAL. EN RÉFÉRENCE À VOTRE OUVRAGE *LES RESSORTS CACHÉS DU VOTE RN* VOUS INDIQUEZ QUE LES ENJEUX COLLECTIFS ET LE VOTE DIT *« DE CLASSE »* NE SERAIENT PLUS ACTUELS ET APPELLENT *« DES COMPORTEMENTS FLUIDES ET COMPLEXES. »* POUVEZ-VOUS PRÉCISER CE QUE CELA SIGNIFIE ? ET COMMENT L'EXPLIQUEZ-VOUS ?**

■ Cela signifie que les catégories socioprofessionnelles ne fournissent plus d'identité sociopolitique bien établie. C'est ce qu'on appelle en science politique la désaffiliation partisane qui faisait qu'un univers professionnel était porteur d'une mémoire et d'un projet collectif : les ouvriers constituaient une classe à la fois objective et subjective dont le vote était majoritairement de gauche et souvent de gauche radicale alors que l'extrême-droite attirait beaucoup les petits commerçants. Le vote se détermine encore par le groupe social auquel vous appartenez et le vote RN s'ancre dans les catégories populaires plus que dans les catégories moyennes et supérieures alors que c'est l'inverse pour le vote LR ou Reconquête ! C'est plus compliqué pour les gauches car le PS attire des électeurs plutôt diplômés tout comme LFI. Mais la véritable clé d'explication du vote repose de plus en plus sur le classement subjectif que les enquêtés font de leur place dans la hiérarchie sociale. Plus vous vous estimez en haut et plus vous allez voter macroniste ou LR et plus vous pensez être en bas et plus vous allez soit vous abstenir, soit voter RN ou LFI en fonction de votre socialisation politique personnelle et de votre niveau de diplôme. On assiste à un phénomène d'individualisation du vote qui inclut la situation familiale et géographique, le rapport au travail, le sentiment de mépris ressenti du fait de ses origines ou de son parcours et, bien entendu, de sa capacité de mobilité sociale, question au cœur de mouvements comme les Gilets jaunes ou le mouvement lycéen et étudiant récent.

**■ VOUS LISTEZ PAR ORDRE DÉCROISSANT LES *« ENJEUX DÉTERMINANTS »* DU VOTE. COMMENT EXPLIQUEZ-VOUS QUE LE RN PROGRESSE SIGNIFICATIVEMENT DANS LA PROXIMITÉ DÉCLARÉE DES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**ALORS QU'UNE DE LEURS PRINCIPALES PRIORITÉS EST LE POUVOIR D'ACHAT ET QUE MARINE LE PEN S'EST DÉCLARÉE FAVORABLE À LA POURSUITE DU GEL DU POINT D'INDICE ?**

■ Oui mais le RN représente aux yeux de ses électeurs le retour de l'État, de sa souveraineté et de son autorité, ce qui correspond à la culture professionnelle des fonctionnaires et surtout des fonctionnaires de catégorie B et C alors que les sommets de l'État sont, et ont toujours été, plus ouverts aux carrières dans le privé. Il faut rappeler que le RN a pris ses distances avec le néolibéralisme de LR, récupérant ses électeurs qui ne se retrouvaient plus dans son orientation néolibérale. Il a même capté l'héritage gaullien abandonné par LR ce qui est tout de même paradoxal pour l'héritier de l'ancien Front national qui détestait le général de Gaulle. Par ailleurs, il ne faut pas que la progression du RN cache le fait que la proximité aux partis politiques de gauche reste tout de même bien plus élevée dans les fonctions publiques que chez les salariés du privé. La proximité à l'ensemble des formations de gauche, du NPA au PS, est de 41 % dans la FPE, de 38 % dans la FPT et de 36 % dans la FPH alors qu'elle n'est que de 29 % dans le secteur salarié privé.

**■ ENTRE 2019 et 2026, LA PROXIMITÉ DES AGENTS DE L'ÉTAT AVEC LE RN PASSE DE 12 % À 24 %, ALORS QUE LA PROXIMITÉ AVEC RENAISSANCE (EX-LREM) TOMBE DE 15 % À 9 %. FAUT-IL LIRE CE MOUVEMENT COMME UN TRANSFERT DIRECT DE L'ÉLECTORAT MACRONISTE VERS LE RN, OU COMME UN PHÉNOMÈNE DISTINCT, QUE LES CHIFFRES NE PERMETTENT PAS DE TRANCHER ?**

■ Non, l'électorat macroniste se décompose au profit, d'une part, du PS et de Raphaël Glucksmann et, d'autre part, au profit d'Édouard Philippe qui s'est repositionné à droite avec une équipe de campagne venant des entourages d'Alain Juppé et de Nicolas Sarkozy. L'un des exploits du macronisme aura été de générer deux droites en détruisant le centre qui se réduit aujourd'hui à Gabriel Attal. La poussée électorale du RN vient de la radicalisation des électeurs de droite qui jouent la carte du vote utile. Le macronisme et le vote RN sont aux antipodes en termes de valeurs, le premier étant bien plus libéral sur le plan sociétal ou économique, favorable à l'Europe et ouvert à la mondialisation.

**■ NE PENSEZ-VOUS PAS QUE LA PROXIMITÉ CROISSANTE DES AGENT·ES DE L'ÉTAT AVEC LE RN EST AUSSI ÉTROITEMENT LIÉE AVEC LA CRISE DU TRAVAIL, SON SENS ET SES FINALITÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?**

■ Bien évidemment, mais c'est tout aussi vrai dans le secteur privé. Les travaux qu'on a menés montrent que la France reste en Europe l'un des pays où le travail est le moins reconnu non seulement en termes salariaux mais également en termes de respect à l'égard des salariés, quel que soit leur rang professionnel, ce qui explique pourquoi la question des retraites y est bien plus sensible. Le baromètre de la confiance politique du Cevipof montre en 2026 que 43 % des fonctionnaires estiment que leur travail est reconnu (mais c'est 40 % dans le secteur privé) contre 54 % au Royaume-Uni, 58 % en Allemagne et en Italie. Le mépris pour les agent.es du service public est évidemment d'autant plus fort qu'ils ou qu'elles se situent en bas de la hiérarchie, confronté·es à des usagers de plus en plus exigeants ou exaspérés, à la réduction des moyens de pouvoir faire correctement son travail, comme on le voit dans les services hospitaliers, à la destruction également de leur statut social dans le cadre d'un processus d'indifférenciation entre services publics et services commerciaux où le fonctionnaire se transforme en domestique du politique d'un côté et de citoyens égoïstes ou consuméristes de l'autre. Mais cette dégradation du fonctionnariat touche

| L'ORIENTATION POLITIQUE DES FONCTIONNAIRES EN 2026 (% DE LA PARTIE SUPÉRIEURE DES INDICES) | Gauche radicale | Gauche socialiste-écologiste | Bloc central | Droite | Extrême-droite | BNA |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Moyenne** | **10** | **12** | **14** | **5** | **29** | **14** |
| **Salariés du privé** | **9** | **10** | **14** | **5** | **31** | **15** |
| dont cadres | 9 | 14 | 24 | 9 | 21 | 10 |
| dont employés des entreprises | 9 | 10 | 13 | 5 | 29 | 18 |
| **Entreprises publiques** | **12** | **12** | **14** | **5** | **27** | **14** |
| **Fonctions publiques** | | | | | | |
| Cadres 3 FP | 12 | 22 | 18 | 7 | 19 | 7 |
| Employés 3 FP | 9 | 11 | 13 | 5 | 34 | 14 |
| FPE | 11 | 18 | 13 | 5 | 26 | 10 |
| dont enseignants, prof. scientifiques | 12 | 26 | 18 | 6 | 16 | 7 |
| dont policiers et militaires | 0,5 | 3 | 11 | 7 | 51 | 11 |
| FPT | 12 | 15 | 12 | 5 | 27 | 13 |
| FPH | 9 | 14 | 15 | 6 | 27 | 14 |

© reproduit avec l'aimable autorisation de l'auteur et de l'AJFP, revue Lefebvre-Dalloz, juillet-aout 2026

Source : L. Rouban, CEVIPOF, Fondation Jean-Jaurès, Institut Montaigne, Le Monde, Ipsos, Enquête électorale française, avril 2026.

**Lecture :** Cadres 3 FP : ensemble des cadres des trois fonctions publiques ;

Employés 3 FP : ensemble des employés des trois Fonctions publiques. On a sélectionné pour le secteur privé les catégories socioprofessionnelles les plus proches en ne retenant que les employés d'entreprise qui se distinguent des employés de commerce. Exemple : en moyenne, les agents de la FPT se situent sur la partie haute de l'indice de gauche radicale (extrême-gauche, LFI, PCF) à 12 %, de gauche socialiste ou écologiste (PS, Place publique, les Écologistes) à 15 %, de centrisme (Renaissance, MoDem, UDI) à 12 %, de droite (LR) à 5 %, d'extrême-droite (Debout la France !, RN, Reconquête !) à 27 % et de l'indice BNA (abstention, vote blanc ou nul, absence de proximité partisane) à 13 %. Les totaux ne font pas 100 % étant donné que tous les enquêtés n'ont pas de proximité partisane et que certains petits partis présents aux élections européennes ne sont pas pris en compte ici.

également les cadres qui ont vu leur autonomie se réduire et leur travail perdre son intérêt intellectuel au nom du management et des politiques de « modernisation de l'État ».

**■ SELON VOUS (ET LES ÉLÉMENTS DE L'ENQUÊTE QUE VOUS POSSÉDEZ) QUELLES SONT LES RAISONS QUI CONDUISENT LES POLICIERS ET MILITAIRES À SE RAPPROCHER DE FAÇON AUSSI MASSIVE DU RASSEMBLEMENT NATIONAL ? CETTE PROGRESSION SE MESURE-T-ELLE ÉGALEMENT CHEZ LES PERSONNELS CIVILS (ADMINISTRATIFS) DE CES ADMINISTRATIONS (INTÉRIEUR ET DÉFENSE) ?**

■ Ce sont des secteurs professionnels dont la culture professionnelle et souvent familiale est celle du pouvoir régalien, de l'autorité et du nationalisme. Les résultats dont j'ai fait état dans mon article ne permettent pas de distinguer les policiers et les militaires mais d'autres enquêtes montrent que les policiers sont plus attirés par le RN que les militaires, ces derniers étant plus orientés vers la droite LR et plus souvent de confession catholique. Les deux secteurs sont différents également dans leur rapport au politique car les policiers sont à la fois confrontés en permanence à la misère sociale, aux décisions de la justice et bien plus soumis aux volontés opérationnelles du pouvoir comme on l'a vu le 17 octobre dernier. C'est un secteur propice à l'anomie où le taux de suicide est élevé. Par ailleurs, le niveau hiérarchique commande toujours le vote RN, les commissaires et les officiers étant moins orientés vers le RN que les hommes du rang. Les personnels administratifs se distribuent comme les autres fonctionnaires en fonction de leur niveau hiérarchique et de diplôme.

**■ VOTRE ANALYSE NE CROISE PAS CES PROXIMITÉS POLITIQUES AVEC LE LIEU DE RÉSIDENCE OU D'EXERCICE : MÉTROPOLE, BANLIEUE, PÉRIURBAIN, RURAL. EST-CE UNE LIMITE DES DONNÉES (EFFECTIFS TROP FAIBLES UNE FOIS LES AGENTS RÉPARTIS PAR TERRITOIRE, QUESTION NON POSÉE DANS L'ENQUÊTE) OU UN CHOIX D'ANALYSE ?**

■ On pose bien évidemment toutes ces questions, mais je ne pouvais pas tout traiter en 12 000 signes. Il faut tout d'abord rappeler que la sociologie est bien plus déterminante que la géographie dans le vote, contrairement à ce que pensent certains qui considèrent que ce sont les communes qui votent. Si vous êtes fortuné et en ascension sociale que ce soit en milieu rural, en banlieue ou dans une grande agglomération, votre probabilité de voter RN va chuter sensiblement. Ensuite, comparer les trois Fonctions publiques est délicat car la territoriale est naturellement plus répartie que la Fonction publique de l'État dans les petites communes. Ensuite, tout dépend du degré d'isolement des enquêtés. Mais un simple test montre que la proximité partisane au RN ne se modifie guère en milieu rural ou dans les grandes agglomérations sauf pour l'hospitalière car les personnels concernés ne sont pas les mêmes. Dans les communes rurales de moins de 2 000 habitants la proportion d'agents proches du RN est de 24 % pour la FPE, de 27 % pour la FPT et de 41 % pour la FPH alors que ces proportions dans les agglomérations de plus de 200 000 habitants sont de 22 % dans la FPE, de 27 % dans la FPT et de 31 % dans la FPH. ◆




Janvier 2026, 204 p. 16 €




Septembre 2024, 192 p. 15 €

## PROXIMITÉ PARTISANE DES SALARIÉS ENTRE 2019 ET 2026

| 2019/2026 | PCF | LFI | PS | EELV/ ECOLO | LREM/ REN | LR | RN |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Moyenne** | **2/3** | **9/8** | **12/14** | **6/7** | **16/8** | **16/12** | **19/31** |
| **Salariés du privé** | **1,4/2** | **9/9** | **10/12** | **5/5** | **17/9** | **17/12** | **22/35** |
| **FPE** | **1,6/4** | **9/6** | **17/20** | **8/10** | **15/9** | **15/12** | **12/24** |
| Professeurs | 2/5 | 9/9 | 20/23 | 12/13 | 18/9 | 12/12 | 6/9 |
| Policiers -militaires | 0/0 | 2/0,6 | 4/1,3 | 2/3 | 12/9 | 24/18 | 34/50 |
| **FPT** | **4/3** | **10/9** | **12/18** | **9/6** | **15/7** | **17/10** | **14/29** |
| **FPH** | **2/3** | **8/5** | **15/16** | **11/11** | **10/9** | **17/12** | **14/28** |
| **Entreprises publiques** | **4/4** | **9/11** | **13/17** | **6/6** | **12/9** | **12/9** | **22/30** |

© reproduit avec l'aimable autorisation de l'auteur et de l'AJFP, revue Lefebvre-Dalloz, juillet-aout 2026

Source : L. Rouban, CEVIPOF, Fondation Jean- Jaurès, Institut Montaigne, Le Monde, Ipsos, Enquête électorale française, avril 2026.

**Lecture** : entre 2019 et 2026, la proximité moyenne des agents de la FPE au PS passe de 17 % à 20 %, leur proximité à LREM puis à Renaissance passe de 15 % à 9 %, celle à l'égard de LR de 15 % à 12 % alors que celle à l'égard du RN passe de 12 % à 24 %




LIBERTÉ DE LA RECHERCHE VERSUS SANTÉ DES TRAVAILLEURS
**Chap. 1: Singes de Jouy (2000)**
**Chap. 2: Amiante CHU Necker (2005)**
**Chap. 3: U601 Nantes (2006-2008)**
**Chap. 4: Bonnes Pratiques de Laboratoire (1997-2001)**
LIBERTÉ DE LA RECHERCHE VERSUS CHOIX ÉTHIQUES
**Chap. 5: Tests génétiques dans le monde du travail (2000-2002)**
**Chap. 6: Brevetabilité du génome humain (2000-2003)**
**Chap. 7: OGM en plein champ (2001-2003)**
**Chap. 8: Expertise Inserm « Troubles des conduites chez l'enfant » (2005-2007)**
**Chap. 9: Téléthon (1997-2018)**
**Chap. 10: Affaire du négationniste Thion au CNRS (2000)**
LIBERTÉ DE LA RECHERCHE VERSUS LOI DES AFFAIRES ET MÉGALOMANIE
**Chap. 11: Affaire « Metagenex » (2007)**
**Chap. 12: Affaire « Bihain » (1997-2010)**
**Chap. 13: Affaire « Urmite / Raoult » (2017-2023)**
**Conclusions**

Octobre 2026, 380 p. 20 €

# Science, éthique et liberté de la recherche

éditions du croquant

Je viens de publier un livre: *Science, éthique et liberté de la recherche. Pour une conception citoyenne de la liberté de la recherche*, aux éditions du Croquant, avec une préface écrite par notre camarade Annie Thebaud-Mony, Directrice de recherche émérite Inserm et qui fait autorité dans la lutte pour la santé au travail et contre les cancers professionnels (en particulier sur l'amiante).

Dans ce livre j'interroge les limites de la « liberté de la recherche ». Il est arrivé que cette « liberté de la recherche » soit brandie par certains chercheurs pour rejeter des mesures pouvant, à leurs yeux, limiter cette « liberté » comme les règles d'hygiène et sécurité, les bonnes pratiques de laboratoires voire le respect des règles éthiques, alors que respecter ses règles, c'est protéger les travailleurs de la recherche en premier lieu et aussi l'environnement et la population.

Cette « liberté de la recherche » peut être aussi remise en cause par des certaines avancées de la recherche biomédicale (comme les tests génétiques, la brevetabilité du génome), par des choix politiques du gouvernement (comme la loi « prévention de la délinquance » proposée par Nicolas Sarkozy dans les années 2000), par l'activité d'associations de malades (comme l'AFM avec le Téléthon), par des intérêts économiques d'industries intervenant dans la santé ou l'agro-alimentaire (comme les OGM en plein champs), autant de situations qui posent des enjeux bioéthiques et de respect de la personne humaine et de l'environnement.

Mais cette « liberté de la recherche » peut être aussi mise à mal par la place prise par des financiers (surtout des banques) intervenant dans les nombreuses start-ups créées par des chercheurs pour développer leurs découvertes, au risque pour ceux-ci de perdre totalement le contrôle de leurs recherches, au détriment des règles d'éthiques et au nom du profit à court terme (affaire « Metagenex »).

Et cette « liberté de la recherche » peut être aussi bafouée par la présence d'un directeur d'unité mégalomane, maltraitant ses personnels, et même, en vue d'arriver coûte que coûte aux résultats qu'il veut à tout prix trouver, imposant à ses chercheurs de manipuler leurs données, ce qui constitue une fraude scientifique comme les deux exemples que je cite dans mon livre: les « affaires » Bihain et Raoult.

Trois lignes de force parcourent l'ensemble de l'ouvrage: la santé des travailleurs et travailleuses de la recherche; le fossé grandissant entre les logiques dominantes de la recherche et les besoins de santé fondamentaux des populations; les formes de pouvoir absolu qui se développent au sein de la communauté scientifique, adossées à la privatisation des moyens qui asservit chaque jour davantage la recherche publique à des objectifs lucratifs, si éloignés de la santé proprement dite.

La liberté de la recherche est un combat qui ne date pas d'aujourd'hui. Mais il y a une accélération des attaques avec notamment l'arrivée au pouvoir de forces politiques comme celles de Donald Trump, ou de la montée du Rassemblement national, qui veut supprimer tout ce qui serait « wokisme ». Le danger est réel.

Il y a d'autres évolutions inquiétantes, comme le développement des ZRR (Zones à régime restrictif), dont l'accès est restreint au nom de la défense. Des chercheurs avec qui l'on collabore, de différentes nationalités, peuvent s'en voir interdire l'entrée. Inria se propose d'être à 100 % en ZRR, c'est une forme de militarisation de la recherche publique. Je pense que la liberté de la recherche peut être gravement compromise.

De toutes ces expériences, j'invite à réfléchir aux limites réelles à la « liberté de la recherche », à la nature des interventions citoyennes, à la place de la société dans la recherche. Ces réflexions, discutées dans les conclusions de ce livre, m'ont amené à préconiser une « conception citoyenne de la liberté de la recherche ». Ce livre nous incite, toutes et tous, qui que nous soyons, à ne pas laisser la science entre les mains des seuls scientifiques et sponsors à but lucratif de la recherche scientifique en France. ◆



**Jean Kister, ancien secrétaire général adjoint du SNTRS-CGT (1999-2021)**



© AdobeStock

# Fixation de la rémunération des contractuel·les, vers un principe d'égalité ou de référentiel ?

Le Conseil d'État a rendu le 10 août 2026 une décision importante concernant la fixation de la rémunération des agent·es publics recrutés par contrat.

Un agent avait en effet saisi la juridiction administrative en révision de la rémunération qui lui avait été versée entre 2015 et 2018 puisque celle-ci était inférieure à celle versée à d'autres agent·es occupant les mêmes fonctions au sein de la même administration quand bien même affectés dans des villes différentes. Cet agent faisait donc valoir le principe d'égalité de traitement pour appuyer sa requête.

Le Conseil d'État a confirmé les décisions rendues par le Tribunal administratif (TA) puis la Cour administrative d'Appel (CAA) qui faisaient déjà droit à la demande de l'agent et a condamné l'administration à verser la somme de 32210 euros en réparation du préjudice financier subi par celui-ci.

## UNE MARGE D'APPRÉCIATION ENCADRÉE

Le Conseil d'État réaffirme tout d'abord le principe selon lequel un employeur public dispose bien d'une marge d'appréciation pour la fixation de la rémunération d'un·e agent·e contractuel·le, énonçant qu'*« en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires relatives à la fixation de la rémunération des agents non titulaires, l'autorité compétente dispose d'une large marge d'appréciation pour déterminer, en tenant compte notamment des fonctions confiées à l'agent et de la qualification requise pour les exercer, le montant de la rémunération ainsi que son évolution »*. Mais la plus haute juridiction administrative y introduit une limite tenant à ses prérogatives : *« il appartient au juge, saisi d'une contestation en ce sens, de vérifier qu'en fixant ce montant, l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation »*.

Dans le cas d'espèce, le Conseil d'État a relevé que la rémunération perçue par cet agent était à peine supérieure à celle minimale de la catégorie à laquelle son emploi était rattaché

sans tenir compte « *des fonctions qui lui étaient confiées* » et du fait qu'il « *disposait d'une expérience conséquente* ». Selon le Conseil d'État, c'est donc à bon droit que tant le TA que la CAA ont pu « *sans erreur de droit, comparer le niveau de rémunération de l'intéressé avec celui d'autres agents contractuels* » et que « *leur affectation dans des villes différentes ne suffisait pas à justifier l'écart de rémunération constaté* ». L'administration a donc bien « *commis une erreur manifeste d'appréciation* ».

Cette jurisprudence ouvre la voie à la contestation des rémunérations de certain.es agent.es contractuel·les. Le nombre de situations portées par les représentant.es d'organisations syndicales dénonçant des disparités importantes en termes de rémunération des agent.es contractuels, en se référant aux pratiques constatées sur l'ensemble du territoire et pas uniquement au sein d'un même service, est tel que cette décision du Conseil d'État peut être un appui de négociation ou de revalorisation des rémunérations, sous peine d'injonction et de condamnation par les juridictions administratives.◆



© AdobeStock

# Lanceur d'alerte et sanction disciplinaire

**La reconnaissance du statut de lanceur d'alerte annihile toute sanction disciplinaire prise à l'encontre d'un policier ayant dénoncé auprès de sa hiérarchie des mauvais traitements et insultes racistes d'autres policiers**

En 2019, un brigadier-chef de la police nationale dénonce auprès de sa hiérarchie des mauvais traitements, propos injurieux et racistes commis par des policiers à l'encontre de personnes déférées au palais de justice de Paris. Ces faits ont été confirmés par une enquête de l'IGPN.

Malgré cela, le brigadier-chef se voit infliger un avertissement disciplinaire en janvier 2021 par le préfet Didier Lallement pour manquement au devoir d'obéissance, en raison des conditions dans lesquelles il a divulgué ces faits à la presse. En novembre 2021, il écope d'un nouvel avertissement pour « *manquement au devoir de rendre compte* » pour ne pas avoir informé sa hiérarchie ni rendu compte de son audition en février de la même année par une mission d'information de la commission des lois de l'Assemblée nationale en qualité de lanceur d'alerte. Enfin, en 2023, il est à nouveau sanctionné par un blâme pour « avoir porté atteinte au crédit et au renom de la police nationale, manqué à ses devoirs d'obéissance, de réserve et de loyauté et à son obligation de rendre compte » en raison de nouvelles prises de position dans la presse.

Le Tribunal Administratif (TA) et la Cour Administrative d'Appel (CAA) avaient annulé les sanctions après avoir reconnu au policier sanctionné le statut de lanceur d'alerte, jugeant que l'avertissement et le blâme n'étaient pas étrangers aux faits dénoncés et à leur dénonciation.

## UNE PROTECTION ÉLARGIE

Le Conseil d'État a confirmé l'illégalité des sanctions en étendant ainsi la protection du fonctionnaire lanceur d'alerte et en l'articulant avec ses obligations déontologiques.

La plus haute juridiction administrative retient que les fonctionnaires lanceurs d'alerte qui effectuent un signalement ou divulguent publiquement les informations qui sont l'objet de leur alerte « ne peuvent être sanctionnés à raison de ce signalement ou de cette divulgation publique ». Le Conseil d'État va plus loin et affirme même qu'un lanceur d'alerte ne peut davantage être sanctionné « *à raison de la divulgation publique d'une sanction dont ils ont fait l'objet pour un signalement ou une divulgation publique* ».

Le Conseil d'État étend ainsi la protection du fonctionnaire lanceur d'alerte puisqu'en plus des faits dénoncés qui donnent lieu à protection, divulguer publiquement une sanction subie en raison de ces faits dénoncés est également protégé.

## DROIT D'ALERTE ET OBLIGATION DE RÉSERVE

Enfin, si le Conseil d'État réaffirme que « *l'exercice du droit d'alerte doit être concilié avec le respect des obligations déontologiques des fonctionnaires, notamment l'obligation de réserve* », il appartient au juge administratif d'apprécier l'existence d'un manquement à celle-ci. Pour ce faire, le juge administratif prend en compte l'objet du signalement, les suites qui lui ont été réservées et les conditions dans lesquelles est intervenu ce signalement. Par ailleurs, le juge contrôle également à cette occasion si les propos publics ont été proportionnés à la gravité des faits signalés.

Dans ce cas d'espèce et au vu de la gravité des faits dénoncés, le Conseil d'État a retenu que, compte tenu du traitement dont ils ont fait l'objet, les propos publics tenus étaient restés mesurés. Aucun manquement aux obligations déontologiques n'était donc caractérisé.

Dans cette période de climat de plus en plus autoritaire et de tentatives de museler le fonctionnaire citoyen comme les représentant·es syndicales et syndicaux, sous couvert d'obligations déontologiques exacerbées, cette jurisprudence peut constituer une rupture. Le statut de lanceur d'alerte se trouve, quant à lui, renforcé.◆

Je vote CGT

# Fonctionnaires et contractuel·les de l'État

Lutter contre les discriminations

Augmenter les salaires




Gagner l'égalité femmes hommes

Des recrutements pérennes

Améliorer nos conditions de travail

Défendre nos missions de proximité

Réduire la précarité

## du 3 au 10 décembre 2026

## élections professionnelles

union fédérale des syndicats de l'État

la cgt

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

la cgt

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

Imprimerie : Rivet