

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

• L'égalité salariale,
c'est pour quand ?

P.14

ENVIRONNEMENT

• Travailler, produire et
consommer autrement

P.19

ENTRETIEN

• Dans la fonction publique,
nous voulons bien travailler !

P.22

CADRES & TECHS .info

➡ Salaires

La réalité des salaires
de la fonction publique

P.07

➡ Santé & hôpitaux

Politique de santé : mettre
fin à la cure d'austérité

P.11

SPÉCIAL FONCTION
PUBLIQUE

magazine de l'Ugict-CGT

ugictcgt.fr



UGICT CGT

POUR DES SERVICES PUBLICS
À LA HAUTEUR DES DÉFIS :
**LE TRAVAIL QUALIFIÉ
AU COEUR DE L'AVENIR**

Qu'est-ce que l'Ugict-CGT ?

L'Union Générale des ingénieur-es, cadres et techs de la CGT regroupe 92 000 cadres et professions intermédiaires syndiqué-es à la CGT. L'Ugict-CGT assure la présidence d'Eurocadres, organisation qui rassemble 6 millions de cadres au plan européen et négocie en son nom avec la commission européenne et Business Europe. L'Ugict-CGT participe à la gouvernance de l'APEC, l'Association Pour l'Emploi des Cadres et se bat pour pérenniser son mandat de service public. Avec l'Ugict, la CGT veut permettre d'avoir un cadre autonome pour pouvoir définir les revendications et modes d'actions des ICTAM et de converger avec le reste du salariat.

Trop souvent dans la fonction publique les agent-es sont présenté-es comme des privilégié-es pour leur statut. Pourtant, les cadres et tech des catégories A et B font face à une crise de sens du travail et disposent de moins en moins des moyens nécessaire pour accomplir leurs missions d'intérêt général. Nous sommes syndiqué-es à l'Ugict-CGT pour refuser le partage de la pénurie, pour gagner un plein exercice de notre professionnalisme et nous défendre en lien avec l'ensemble du salariat.



Avec la CGT, des avancées sociales concrètes !

Malgré l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la CGT et son Ugict ont obtenu des avancées sur la période, notamment :

Mise en place du concours spécial externe pour l'entrée dans certaines écoles de service public

(2021)

Congé paternité porté à 25 jours calendaires

(2021)

Congé d'adoption étendu

(2021)

Un accord cadre pour le recours au télétravail dans la fonction publique

(2021)

Un forfait télétravail (220 € / an)

(2021)

Extension du bénéfice des 183 € d'augmentation mensuelle prévus au Ségur de la Santé

(2021 et 2022)

Un droit à la déconnexion

(2021)

Possibilité de télétravail de droit pour les femmes enceintes

(2021)

Remboursement de 15€ / mois de la mutuelle pour les agent-es de l'État

(2022)

Renforcement du droit d'alerte en santé et environnement

(2022)

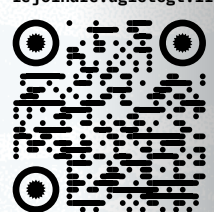
Revalorisation des indemnités kilométriques

(2022)

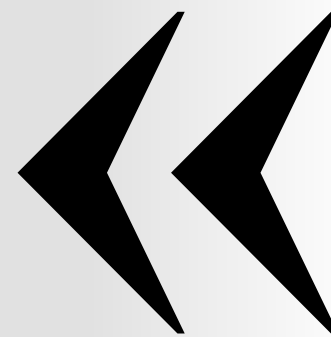
Le dégel du point d'indice (+ 3,5%)

(2022)

rejoindre.ugictcgt.fr



Vous pouvez suivre l'Ugict, la CGT des Ingés Cadres Techs, sur les réseaux sociaux et flasher le QR code pour vous syndiquer.



La fonction publique, un choix d'avenir

Face au dérèglement climatique, au vieillissement de la population, aux fractures territoriales et aux bouleversements technologiques, les services publics constituent l'un des principaux leviers d'avenir. Ils sont une condition de la cohésion sociale, de la transition écologique et de l'égalité des droits.



À chaque période de l'histoire, les grandes transformations ont nécessité une intervention publique forte. Les défis auxquels notre société est aujourd'hui confrontée ne font pas exception. Dérèglement climatique, vieillissement de la population, révolution numérique, besoins croissants de santé, d'éducation, de mobilité ou d'aménagement du territoire : jamais les politiques publiques n'ont été aussi nécessaires.

Face à ces enjeux, les services publics et la fonction publique apparaissent souvent comme une évidence. Pourtant, ils continuent trop souvent d'être considérés sous le seul prisme de la dépense. Cette vision est non seulement réductrice, elle est surtout dépassée. Les services publics ne sont pas un coût qu'il faudrait contenir. Ils sont un investissement collectif. Ils permettent d'anticiper les crises plutôt que d'en subir les conséquences. Ils garantissent l'accès aux droits, réduisent les inégalités, soutiennent le développement économique et renforcent la cohésion sociale. Ils constituent l'une des infrastructures essentielles de notre démocratie.

La transition écologique en offre une illustration particulièrement forte. Adapter les territoires aux conséquences du changement climatique, développer les transports collectifs, rénover les bâtiments, préserver les ressources naturelles ou accompagner les transformations industrielles exigera des capacités d'expertise, de planification et d'action que seul un service public fort peut garantir dans la durée. Le vieillissement de la population constitue un autre défi majeur. Répondre aux besoins croissants d'accompagnement, de santé, de logement ou de mobilité nécessitera des politiques publiques ambitieuses, coordonnées et accessibles à toutes et tous. Là encore, l'intérêt général ne peut être abandonné aux seules logiques du marché.

Les ingénieur-es, cadres et technicien-nés de la fonction publique occupent une place essentielle dans ces transformations. Par leur expertise, leur engagement et leur connaissance des réalités de terrain, ils contribuent chaque jour à concevoir, mettre en œuvre et améliorer les politiques publiques. Ils sont un atout majeur pour préparer l'avenir. C'est pourquoi les choix budgétaires opérés aujourd'hui engagent bien davantage que l'équilibre des comptes publics à court terme. Les politiques d'austérité fragilisent les capacités d'action de l'État, des collectivités et des établissements publics. Elles dégradent les conditions de travail des agent-es, affaiblissent l'expertise publique et reportent sur les générations futures le coût des investissements qui n'auront pas été réalisés.

À l'inverse, investir dans les services publics, dans les qualifications, dans la recherche, dans l'éducation, dans la santé ou dans la transition écologique, c'est préparer l'avenir. C'est faire le choix d'une société plus résiliente, plus solidaire et plus démocratique. À l'heure où les défis s'accumulent, la véritable modernité n'est pas dans le recul de l'action publique. Elle réside dans sa capacité à se réinventer, à mobiliser l'intelligence collective et à donner aux services publics les moyens de répondre aux besoins présents et futurs de la population. ■

Caroline Blanchot,
Secrétaire Générale de l'Ugict-CGT.



Cadres et techs infos « spécial fonction publique », le magazine de l'Ugict-CGT.

263 rue de Paris - Case 408
93516 Montreuil Cedex
Tel. 01 55 82 83 40

Retrouvez cette édition en version dématérialisée sur :
ugictcgt.fr

ISSN : 1143 757 2

Achévé d'imprimer en août 2026 par Rivet Éditions
24 Rue Claude-Henri Gorceix,
87280 - Limoges

Tiré sur papier Norcote 65 g.
Papier fabriqué en Suède.

Directrice de publication :
Caroline Blanchot

Un statut des fonctionnaires à défendre

Les services publics rassemblent tout ce que la société a gagné de socialisation des besoins fondamentaux d'une société. C'est un scandale pour le capitalisme. Leur privatisation constitue de juteuses réserves de croissance pour un système à bout de souffle.

On comprend mieux les efforts déployés pour les détruire ! Les missions publiques ne sont pas que des services, ce sont des réponses concrètes à des droits fondamentaux tournés vers l'émancipation humaine, dans l'intérêt de toute la population. Bien commun, intérêt de tous, émancipation, progrès... ces notions qui sont au cœur du programme national de la

Résistance auquel nous devons une bonne partie de l'ADN du service public (bien qu'il ne comportait rien sur le sujet), ne sont tout simplement plus portées. C'est ce qui doit nous faire comprendre l'acharnement des gouvernements successifs à vouloir détruire ceux qui défendent et protègent les citoyens qu'ils sont censés représenter.

Depuis sa création, il y a quatrevingt ans, le statut des fonctionnaires et la loi Le Pors du 13 juillet 1983 ont prouvé leur robustesse. Il faudra du temps pour le mettre à bas. Et nous sommes là. Face aux attaques, nous réaffirmons nos valeurs : égalité de traitement, neutralité et impartialité. ■



Revendiquer !



La Cour des comptes propose de redéfinir la clarté des rapports entre contractuels et titulaires. L'Ugict-CGT pense qu'il faut revenir à des postes permanents occupés par des fonctionnaires et encadrer davantage la contractualisation. La reconnaissance des qualifications, de la formation et de l'expérience professionnelle dans le contexte d'individualisation des rémunérations est une lutte plus que jamais d'actualité. Le combat sur l'IA (voir page 09 sur le numérique) va aussi être celui de la défense du statut. On sait que l'IA va servir de cheval de Troie pour les suppressions de postes et la redéfinition des métiers et responsabilités.

Et nous revendiquons l'abrogation du code général de la fonction publique par le retour à un statut modernisé, renforçant les droits des agent-es publics notamment à la gestion collective des carrières, la formation professionnelle, les activités sociales et culturelles.

Le statut protège contre les ordres contrevenant à l'intérêt général et/ou discriminants, alors que la codification peut être une première étape de démantèlement du statut. Ce point est d'autant plus important dans une période où l'extrême-droite arrive en position de pouvoir. ■

En bref

LE PROJET DE DÉCRET SUR LES ASA ÉBORGNE LES DROITS

Début avril, le gouvernement a présenté une proposition de décret qui restreint drastiquement les autorisations spéciales d'absence (ASA) : garde d'enfants soumise aux « nécessités de service », exclusion des grands-parents ou beaux-parents pour les décès, et suppression des majorations pour les parents isolés ou enfants handicapés. Pire, les aménagements pour grossesse, allaitement ou PMA deviennent discrétionnaires, privant les agents de droits opposables. Et alors qu'un décret socle était attendu, c'est un décret plafond qui limite toutes les autorisations d'absence et interdit l'expérimentation locale.

Toutes les organisations syndicales ont rejeté en bloc le projet.

Statut

Contrats de projets : le retour à l'arbitraire

C'est la dernière née des initiatives pour affaiblir le statut des fonctionnaires et un grand pas pour la précarisation de ceux qui y sont soumis : le contrat de projet a un contour flou. Il doit avoir pour but de mener à bien « un projet ou une opération identifiée ». Il représente un sous-statut de contractuel, au recrutement rapide à la discrétion de l'employeur, limité à 6 ans, qui n'ouvre aucun droit à titularisation.

Le contrat n'offre aucun droit à l'ancienneté, tout au plus une prime si un terme est mis avant son échéance. Ce contrat sort l'agent de la neutralité du fonctionnaire car il ne dépend que de son employeur. Impossible de connaître le nombre exact de contrats de projets dans les 3 versants car la statistique n'existe tout simplement pas ! ■

Les 80 ans d'un statut : la conquête du droit pour les fonctionnaires

En octobre 1946, le vote du Statut général des fonctionnaires mettait fin à un long passé d'arbitraire. Il ouvrait la voie à l'évolution et à la défense de la fonction publique par et pour les fonctionnaires eux-mêmes.

À la suite de la seconde guerre mondiale, un chantier pour rebâtir l'État français s'engage. Le Conseil national de la Résistance n'avait pas prévu de statut particulier pour la fonction publique. C'est Maurice Thorez, ministre de la Fonction publique qui lance les travaux d'élaboration de ce statut en coopération avec une cellule syndicale comprenant dix représentants de la CGT et deux de la CFTC.

De ce statut initial, il faut se rappeler une disposition jamais appliquée qui fait aujourd'hui écho : le traitement net d'un fonctionnaire ne pourrait être inférieur à 120% du minimum vital qui est « la somme au-dessous de laquelle les besoins individuels et sociaux de la personne humaine considérés comme élémentaires et incompressibles ne peuvent être satisfaits » (article 32 du statut). Quand les 4 premiers échelons en C et les 2 premiers en B sont en dessous du Smic, que la Gipa (garantie individuelle de pouvoir d'achat) a été supprimée sans bruit, on peut s'interroger sur la perte du souffle initial.

Mais plus, ce premier statut avec lequel, selon Thorez « le fonctionnaire était enfin considéré comme un homme et non comme un rouage impersonnel de la machine administrative », consacre le droit syndical dans la fonction publique. Celui-ci était jusqu'alors interdit par la loi avec des variations dans l'application selon les gouvernements. Autre avancée majeure : la création d'organismes paritaires permettant la participation des fonctionnaires à la gestion de leurs carrières par l'intermédiaire de délégués élus. Il faut ajouter à cela la participation à l'organisation et au fonctionnement des services publics par l'intermédiaire de représentants de leurs syndicats.

On sait que le statut est refondu en 1958 pour la nouvelle Constitution, après avoir connu de nombreuses évolutions dans les années 50. Il faut noter en 1968 une nouvelle relation qui détermine toutes les avancées possibles : la possibilité de négociation entre l'Etat et les organisations syndicales. Avant cela, la rigidité était de

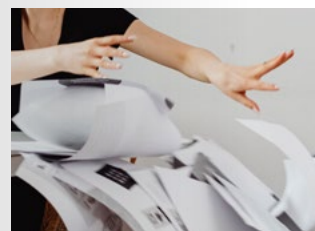


▲ **Légende** : Portrait de Maurice Thorez, magazine *Regards* de novembre 1946.

mise « l'État ne négocie pas avec lui-même », avait répondu Pompidou à une délégation syndicale en mai 1968.

On doit aux travaux de 1983-1984, au début du gouvernement socialiste, les dernières grandes avancées du droit avec Anicet Le Pors, ministre communiste, qui pilote la nouvelle réforme. Elle aboutira à la création des 3 versants (Etat, hospitalière et Territoriale) et donnera les modalités du droit syndical encore en vigueur. Depuis, les attaques n'ont jamais cessé. ■

Des attaques sans fin



Dès 1987, la droite, furieuse de n'avoir pu bloquer les lois de 84, revient au recrutement systématique de contractuels. Tout au long des années 90, on verra la réduction du champ d'application du statut des fonctionnaires avec des astuces vite éprouvées : création d'établissements publics administratifs, puis leur transformation en établissements publics à caractère industriel ou commercial, et en sociétés d'économie mixte ou sociétés anonymes. Et le recours toujours plus large au recrutement de non-titulaires. En 2019, arrive

la fin des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), des commissions administratives paritaires (CAP) vidées de leur contenu, l'individualisation toujours plus grande des rémunérations par la prime (non comptée dans la retraite). 2023 verra la fin de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) qui garantissait un rattrapage aux fonctionnaires dont le pouvoir d'achat avait évolué moins vite que l'inflation. Jusqu'au projet Guérini de 2024 qui veut imposer l'individualisation des traitements sur le modèle de l'IFSE. Et on ne comptera pas les sorties ministérielles sur la nécessité de « débureaucratiser la fonction publique » et de « tronçonner » les dépenses publiques. N'en doutons pas, le vent est contraire. ■

En chiffres

VIDÉ DE SENS, LE STATUT ?

- +37 % de contractuels dans les 3 versants depuis 2011 (24 % du total des effectifs) ¹.
 - Depuis 2013, le salaire net en équivalent temps plein dans le privé est supérieur au public. La différence atteignait 3,7 % en 2025 (Insee) ².
 - Le gel du point d'indice jusqu'à l'absurde pour « piloter la masse salariale » avec pour résultat des grilles de rémunération au touche-touche entre les catégories. Dogme de la suppression de postes, régulièrement remis sur le tapis à chaque nouveau budget. C'est 3000 postes qui devaient disparaître en 2026.
 - La « désagentisation » (sic) de l'État sert de prétexte pour affaiblir toute possibilité de réponse aux crises écologiques et à leurs enjeux sanitaires. Ainsi le retour prévu dans le giron des préfectures de l'ADEME ou le démantèlement des CAUE, ou encore l'affaiblissement de l'OFB, des agences de l'eau de l'ONF, etc.
 - L'individualisation des droits des agents avec une opposition entre fonctionnaires et contractuel.les qui sape, petit à petit, le statut de la fonction publique et les garanties qu'il contient.
- sources** : ¹:Insee Première • n° 2094 • février 2026.
²:Insee Première • n° 2043 • mars 2025.

Primes au mérite versus qualité du service public

En février 2026, la Cour des comptes a transmis une communication à la Commission des finances du Sénat concernant « la rémunération à la performance des agents de l'État » sur les exercices 2014-2024. La Cour y recommande le renforcement et la généralisation du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) pour le rendre de nouveau obligatoire et seul cadre de référence pour une revalorisation salariale. Toujours à marche forcée, elle constate un ralentis-

sement de sa mise place.

Depuis 2014, ce nouveau régime indemnitaire vient remplacer les primes des trois versants. Il est constitué d'une part fonctions (IFSE) et d'une part résultats (CIA). Pour cette dernière il est attribué selon la satisfaction d'objectifs quantitatifs. L'Ugict-CGT est opposée au RIFSEEP, qui met fin à la reconnaissance de la qualification par le grade et la grille indiciaire.

Depuis 2012, s'ajoute le PIPCS, prime d'inté-

ressement collectif attribuée à une équipe pour un objectif fixé à l'avance. Ces deux primes imposent une culture de mise en concurrence des services et de rentabilité financière importée du secteur privé. La CGT y est d'autant plus hostile, qu'elles visent une efficacité au détriment de la qualité du service public. Elles creusent les inégalités de rémunération, réduisent la mobilité extérieure et accentuent les discriminations entre les femmes et les hommes. ■



LEXIQUE :

- ① RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.
- ② IFSE : indemnité des fonctions, de sujétions et de l'expertise.
- ③ CIA : complément indemnitaire annuel.
- ④ FPE : fonction publique d'État.
- ⑤ FPH : fonction publique hospitalière.
- ⑥ FPT : fonction publique territoriale.

La part des primes dans le salaire brut est de

24,6%

pour l'ensemble des fonctionnaires. Elle oscille entre 24,7 % dans la FPE, 25,3 % dans la FPT et 23,5 % dans la FPH.

Pour la catégorie A, la part des primes s'élève à :

22,0 % dans la FPE^④, 29,9 % dans la FPT^⑥, 24,9 % dans la FPH^⑤.

Pour la catégorie B, la part des primes s'élève à :

32,5 % dans la FPE, 29,9 % pour la FPT, 23,3 % pour la FPH.

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2025.

Campagne 10 % pour la fonction publique

La CGT a engagé une campagne intitulée « 10 % pour la fonction publique » pour des mesures d'urgence compte tenu de la crise économique, du manque de fonctionnaires, du gel du point d'indice depuis 10 ans, et de l'augmentation des besoins de services publics de proximité. Il s'agit d'obtenir :

- 10 % de temps de travail en moins.
- 10 % d'effectif en plus.
- 10 % d'augmentation indiciaire et salariale.

Ces mesures urgentes favorisent l'emploi et la cohésion sociale. Son financement est possible. Comment ? Plusieurs solutions réalistes existent : rétablir l'ISF ; conditionner les aides aux entreprises ; taxer les profits des multinationales et les dividendes ; s'attaquer réellement à la fraude fiscale. ■

En bref

CARRIÈRES : VERS L'ARBITRAIRE À TOUS LES ÉTAGES

Les organismes consultatifs pour les fonctionnaires (CAP) et pour les contractuels (CCP) examinent les décisions individuelles relatives aux positions statutaires, à la santé et à la discipline. Leur champ de compétences a été réduit et fragilisera les personnels pour juger de l'opportunité des décisions de l'employeur public. De fait, l'excès de pouvoir peut ouvrir la voie au favoritisme et au clientélisme et les agent-es publics peuvent être discriminé-es dans leur déroulement de carrière. Cet arbitraire menace d'autant plus les agents contractuels qui se trouvent en situation de précarité : pas de déroulement de carrière, charge de travail excessive et risque accru de licenciement... Seules des meilleures garanties collectives pour les contractuels pourraient leur éviter d'être soumis à l'arbitraire.

Entre le marteau et l'enclume

Si certains se trouvent simultanément dans une double position de « manager » et de « managé », d'autres exercent des fonctions d'expertise ou de spécialisation. Tous agissent de plus en plus souvent en contradiction avec leurs valeurs éthiques et professionnelles compte tenu des décisions qui ne laissent aucune place au dialogue.

Un des enjeux d'avenir de la fonction publique sera de redonner des marges de manœuvre à ces catégories et de renforcer leur droit d'expression. Dans cette perspective, l'Ugict, la CGT des ingés cadres techs et professions intermédiaires, demande depuis longtemps la reconnaissance d'un rôle contributif dans la définition des politiques publiques et le droit d'exprimer publiquement des éventuels désaccords, y compris par la grève, sans risque de pression ni de poursuites. ■

La réalité des salaires de la fonction publique

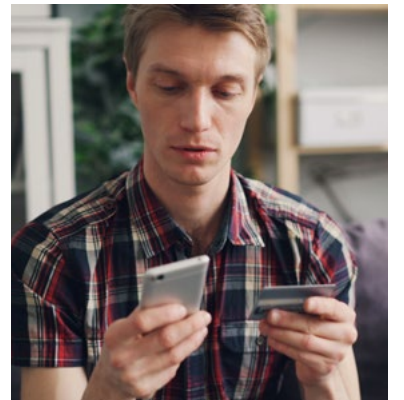
Les cadres sont-ils trop payés ? Face à la baisse des salaires et au tassement des carrières, la reconnaissance des qualifications et l'évolution des rémunérations des cadres sont possibles.

La part des rémunérations de la fonction publique rapportée à la masse des rémunérations brutes de l'ensemble de l'économie a baissé. A cela il faut ajouter le tassement des grilles indiciaires lié à l'augmentation du SMIC sans revalorisation du point d'indice ni des grilles indiciaires. Depuis le 1^{er} juillet 2026, la revalorisation automatique du SMIC est de 1 867,02 €. Cela a entraîné pour 862 000 agents, une grille indiciaire en dessous du SMIC. Pour la catégorie B, c'est une bascule historique : les 5 premiers échelons de la grille B1 classe normale et les deux premiers de la grille B2 sont concernés.

Pour la catégorie A, plusieurs grilles indiciaires sont également rattrapées par le SMIC : élève IRA externe, inspecteur DGFIP stagiaire, CPIP élève, assistant ingénieur (ASI) ITRE... Les effets du décrochage ajoutés au gel du point d'indice creusent les écarts : 10 % des agent-es publics gagnent moins de 1 673 euros et 10 % gagnent plus de 3 799 euros. Cela souligne la baisse de pouvoir d'achat et de compression des carrières des fonctionnaires. Les rémunérations des cadres du public restent inférieures au privé confirme un cabinet conseil : « Pour un cadre qui veut gagner de l'argent, je lui

recommande de travailler dans le privé ».

Les emplois publics n'ont plus la cote ? Cette situation résulte des freins mis aux déroulements de carrière, l'absence de revalorisation des grilles et la faible prise en compte des qualifications acquises. Pour les cadres contractuels de droit public, on relève une logique de marché proche de celle du privé. Un directeur du système d'information ou une juriste spécialisée négocient leur salaire même si c'est illégal. L'exigence d'une revalorisation générale des salaires est urgente. ■



La nécessaire reconnaissance des qualifications

Les dernières réformes visent à remettre en cause la classification des emplois et des qualifications. Pour quels objectifs ? Moins bien payer le travail qualifié. Les dispositifs de formation sont de plus en plus inaccessibles aux ingénieurs, cadres, techniciens. L'Ugict-CGT souhaite mettre au cœur de la négociation salariale la reconnaissance de la qualification et de son évolution. En outre, il apparaît que la rémunération des cadres est particulièrement affectée par les crises économiques, celle-ci se réduisant drastiquement dans ces périodes, en raison d'une « part de primes et compléments

de salaire plus élevée pour les cadres ». (Insee, janvier 2026). De nouvelles politiques publiques nécessitent de développer l'expertise, reconnaître les missions transversales, ainsi que les nouvelles qualifications. L'évaluation des politiques publiques est fondamentale pour vérifier la pertinence de la réponse aux besoins des populations. Le recrutement des doctorants en CIFRE doit être favorisé dans toutes les administrations. La CGT propose aussi de relever les salaires d'embauche des jeunes diplômés. Cela implique de revaloriser les grilles indiciaires pour les faire partir à 3 200 euros à BAC/BAC+2. ■

QUATRE MESURES DE JUSTICE SOCIALE POUR LA FONCTION PUBLIQUE

1. **Débloquer le point d'indice pour rattraper les pertes du pouvoir d'achat depuis ces 20 dernières années.** Cela permettrait de soutenir notre système de protection sociale ; développer l'emploi public, notamment dans les secteurs du lien, du soin et du développement durable.
2. **Revaloriser les grilles de rémunération pour l'ensemble des catégories à partir des qualifications.** Cela pourrait se faire grâce à des augmentations de salaire largement supérieures à l'inflation.
3. **La transformation des parts variables en rémunération fixe pourrait ainsi garantir le montant du salaire.** Les primes au mérite ou par intéressement collectif portent préjudice à la qualité du service rendu à la population.
4. **Imposer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.** À qualification identique, l'écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes est de 20 % pour les ingénieurs, cadres et techniciens. Exigeons un salaire égal à travail égal !

Rappel :

Le point d'indice sert à calculer le salaire brut. Gelé depuis 3 ans, il a une valeur de 4,92278 euros brut. La CGT demande une hausse à 6,50 € pour rattraper les pertes de salaires et compenser l'inflation.

Source : Rapport Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes mesurées par l'Insee, 2024.

La CGT revendique :



- Le droit syndical.
- Le droit à rémunération après service fait.
- La distinction entre grade et emploi garantissant le déroulé de carrière.
- Le principe de non discrimination.
- Le droit de participation.
- Le droit à la protection de la santé.
- Le droit à la protection par l'employeur public contre les menaces, injures ou outrages.
- La protection contre le harcèlement sexuel ou moral.
- Le droit à l'accès à son dossier individuel.
- Le droit à la formation permanente, droits à congés et actions de formation obligatoires.

droits & obligations du fonctionnaire



- Les obligations éthiques (neutralité, impartialité, probité, exemplarité).
- L'obligation de servir et l'interdiction de cumul.
- La discrétion et le secret professionnel.
- L'obligation de satisfaire aux demandes d'information du public.
- L'obligation d'obéissance et de désobéissance hiérarchique.

Fonctionnaires, citoyens de plein droit ?



Des cadres sont régulièrement sanctionnés ou condamnés pour s'être exprimés en citoyens sur la vie publique. Dans les années 1950, Michel Debré affirmait : « Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, il travaille et il se tait », c'était la conception du fonctionnaire-sujet.

Le new public management véhicule une conception de l'autorité qui exige la levée de toute contrainte au pouvoir hiérarchique et ne souffre pas la discussion. À cette fin, on assiste au recrutement massif de contractuels dans toutes les catégories de la fonction publique afin de disposer de personnels plus dociles, par conformisme ou intérêt.

Pourtant, les cadres, sans être de simples exécutants, exercent d'importantes responsabilités liées à leurs missions (conception, gestion, organisation, direction). Ainsi « la liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires ».

De fait, comme l'affirment les lois Anicet Le Pors de 1983-1984, les agents publics de catégorie A et B gardent une marge d'appréciation des ordres reçus, même si « le fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public ». Les cadres sont bien des fonctionnaires, citoyens de plein droit (liberté d'opinion, participation à la vie de la cité, indépendance vis-à-vis de l'autorité publique), d'autant plus qu'ils exercent leur responsabilité et leur éthique professionnelle en toutes circonstances pour assurer la continuité du service public.

Pour aller plus loin, retrouvez la revue *Options* sur la liberté d'expression, octobre 2026. ■

LA CULTURE START-UP : MIROIR AUX ALOUETTES ?

Flex office, management horizontal, autonomie affichée... La culture start-up gagne la fonction publique. Les discours séduisent : fini les chefs omnipotents, place aux équipes auto-organisées, à l'initiative individuelle et au sens du travail. Une promesse d'émancipation qui cache une réalité sombre.

Derrière l'apparente liberté, ce modèle repose sur l'auto-contrôle et l'auto-engagement des agent-es. On ne vous impose plus d'objectifs : vous les intériorisez. On ne surveille plus vos horaires : vous débordez. La pression hiérarchique disparaît... pour mieux s'installer en chacun. Les risques psychosociaux explosent, les frontières entre vie professionnelle et personnelle s'effacent, et le collectif s'érode au profit de la concurrence.

Dans nos services publics — hôpitaux, collectivités, administrations d'État — ce modèle menace le sens de nos missions et nos garanties statutaires. Pour la CGT, il faut refuser ces dérives, porter un autre management et reconnaître les qualifications ; revendiquer la réduction du temps de travail, l'application du droit à la déconnexion, les droits collectifs et la coopération.

En avant

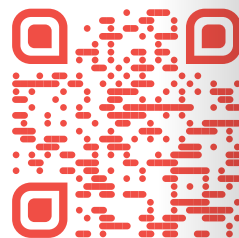
Lanceurs d'alerte : de nouveaux droits.

Engagée depuis plus de vingt ans pour que les agent-es en responsabilité fassent primer leur éthique professionnelle sur les pressions hiérarchiques, l'Ugict-CGT a milité, aux côtés d'ONG et de lanceurs d'alerte, pour renforcer leur protection juridique.

Après la loi Sapin 2 (2016) et la directive européenne de 2019, la loi Wasserman a été adoptée en 2022, offrant des avancées majeures : libre choix du canal de signalement, possibilité d'être accompagné-e par un syndicat ou une association, protection renforcée contre les représailles et l'immunité pénale.

Pourtant la protection demeure insuffisante. Dans la fonction publique, les agent-es de l'encadrement subissent la pression du new public management et de logiques contraires à l'intérêt général. Les organisations syndicales restent exclues des procédures d'alerte interne.

C'est pourquoi, la CGT s'est engagée à défendre un droit de refus et de proposition alternative pour les Ictam, et à œuvrer pour un dispositif légal renforcé contre les mesures de rétorsion. ■



Le guide du lanceur d'alerte est téléchargeable ici : ugictgt.fr/guide-alerte/

L'IA dans la fonction publique : entre surveillance de l'activité et appauvrissement du travail

L'intelligence artificielle devait libérer du temps aux agent-es pour se recentrer sur les tâches à forte valeur ajoutée et la relation à l'usager-ère. Cependant, dans de nombreux services, son déploiement prend pourtant une autre forme : les outils de scoring, de priorisation automatique des dossiers ou de génération de réponses standardisées viennent s'ajouter à la ligne hiérarchique plutôt que la remplacer, et sont vécus comme une surveillance de l'activité plus que comme une aide. L'automatisation d'une tâche ne suffit pas à transformer une organisation.

Ce n'est pas l'outil qui décide de la qualité du service rendu, mais la manière dont les collectifs de travail s'en saisissent, le questionnent et l'adaptent à la réalité du terrain. Or cette appropriation suppose

du temps, de la formation et une marge de manœuvre que les plannings de déploiement laissent rarement. Quand un algorithme fixe l'ordre de traitement des dossiers sans que l'agent-e puisse expliquer ni contester ses résultats, le temps gagné sur la tâche se retrouve reperdu à justifier les écarts avec la machine.

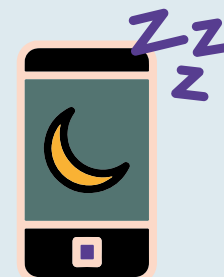
Ce mouvement se double d'un second risque, plus silencieux : celui de l'appauvrissement du contenu du travail. Lorsque l'IA absorbe la rédaction de courriers, la pré-instruction de dossiers ou la synthèse de documents, elle capte souvent les tâches les plus qualifiantes, celles qui constituaient jusque-là le cœur de l'expertise professionnelle des agent-es. Si ce transfert se fait sans que les équipes soient associées à la définition de leur

nouveau périmètre, le gain de productivité affiché masque en réalité une perte de sens et de maîtrise sur le métier. L'enjeu n'est donc pas l'IA en tant que telle, mais la place qu'on laisse aux agent-es dans sa mise en œuvre : être associé-es à son paramétrage, pouvoir en contester les résultats, garder la capacité de trancher en dernier ressort, et surtout décider collectivement ce que l'outil doit faire et ne pas faire. C'est à cette condition que l'IA peut devenir un point d'appui pour l'expertise professionnelle plutôt qu'une menace pour elle.

Le management de proximité a ici un rôle décisif à jouer, pour transformer l'arrivée de l'IA en occasion de dialogue sur le métier plutôt qu'en simple contrainte supplémentaire imposée aux collectifs de travail. ■

67 %

des cadres souhaitent l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée ce qui en fait leur première préoccupation.



Les cadres sont insatisfaits par leur niveau de rémunération, au regard...

- « de leur niveau de qualification » — 68 %
- « de leur niveau de responsabilité » — 62 %
- « de leur charge de travail » — 59 %

Source : Sondage Viavoice 2025 « Opinions et attentes des cadres au travail » réalisé pour l'Ugict-CGT et Secafi.

Droit à la déconnexion : une bataille européenne.

Le Parlement européen a voté début 2022, une proposition de loi sur le droit à la déconnexion qui donnerait à tous les travailleurs la possibilité de ne pas répondre aux demandes des employeurs en dehors du temps de travail. Cette proposition intervient suite à la mobilisation d'Eurocadres (organisation regroupant les syndicats de cadres au niveau européen présidée par une dirigeante de l'Ugict-CGT) qui a lancé sa campagne « endstress.eu » pour gagner une directive sur les risques psycho-sociaux et le droit à la déconnexion.

En France, 76 % des cadres utilisent les technologies d'information et de communication sur leur temps personnel pour des raisons professionnelles et 75 % des cadres estiment que les pratiques de télétravail en France ne protègent pas des durées excessives de travail et ne garantissent pas un droit à la déconnexion. ■

Télétravail

LA CGT A SIGNÉ !

Le 13 juillet 2021, la CGT signait l'accord cadre inter-versant de la Fonction publique sur le télétravail. Cet accord prévoyait l'obligation pour les employeurs de le mettre en œuvre et/ou d'ouvrir des négociations dans le cadre du dialogue social de proximité avant le 31 décembre 2021. Cet accord est prescriptif et doit conduire à des évolutions réglementaires particulièrement pour les travailleurs en situation de handicap, les proches aidants et les femmes enceintes.

Néanmoins dans nos services et collectivités, les modalités d'accès au télétravail ne sont pas encore idéales : pas d'équipement informatique et de bureautique adapté, pas ou peu de prise en charge des frais induit par le télétravail, pas de réflexion sur un management en mode mixte et surtout pas de droit effectif à la déconnexion...

Plus d'informations sur : cgtservicespublics.fr





LE JOUR OÙ L'ON VOTE POUR... PRENDRE SOIN DE L'HÔPITAL PUBLIC.

**Élections
professionnelles
dans la fonction publique
du 3 au 10 décembre**

**FAITES ENTENDRE
VOTRE VOIX !**

Manque de reconnaissance,
qualifications au rabais,
baisse d'effectifs et de moyens

...
Ça aussi, ça peut changer.

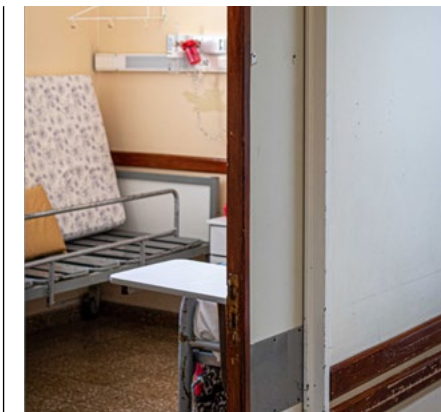
ugictcgt.fr

#JeVoteCGT

Politique de santé : mettre fin à la cure d'austérité

En France, 45 500 lits d'hospitalisation complète ont été perdus entre 2013 et 2024 (DREES) soit une baisse de presque 12 %. Dans le même temps, la population française a cru de 4,7 % (plus de 3 millions de personnes) et la part des plus de 65 ans (celles et ceux qui ont le plus besoin de soins) a augmenté de 3 points pour atteindre 21,5 % de la population en 2024 (Insee). On mesure l'ampleur de la cure d'austérité imposée au secteur de la santé.

La France consacre 11,4 % de son PIB à la santé contre 17,2 % aux Etats-Unis. Alors que les Etats-Unis dépensent 50 % de plus, leur espérance de vie moyenne n'est que de 78 ans contre 83 ans en France. La faute inexcusable d'une logique de marchandisation : médicaments plus chers, absence de couverture universelle, logiques assurantielles, cliniques privées...



La logique marchande est incompatible avec le service public.

La volonté de nombre de dirigeants libéraux de privatiser la santé ne se justifie que par la volonté d'élargir ce champ très lucratif

pour les fonds spéculatifs. La branche maladie de la sécurité sociale, c'est 250 milliards d'euros annuels.

On entend le discours sur le trou de la sécurité sociale. Le déficit global de la Sécu ne dépasse pas 2,5 % (ce qui est bien moindre que le budget de l'État) et surtout, la Sécu serait excédentaire de plus de 50 milliards d'euros si on mettait fin aux exonérations de cotisations patronales qui amputent chaque année le budget de la sécu. De quoi amorcer la remise à niveau du système de santé...

Changer de cap est une nécessité absolue pour répondre aux enjeux de notre temps. Les canicules répétées, le vieillissement de la population, l'innovation médicale, la prévention de nouveaux risques sanitaires sont des enjeux colossaux dont la puissance publique ne prend plus la mesure. ■

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2025.

42 ans
c'est la moyenne d'âge des agents de la fonction publique hospitalière (FPH) en 2023 (dernier chiffre en date).

75 %
des agents de la FPH relèvent des catégories A et B (25 % pour les agents de catégorie C).

78 %
des agents de la FPH sont des femmes (contre 42 % dans l'ensemble du secteur privé).

➡ Gouvernance hospitalière

Psychologues, un manque de moyens à hauts risques

Alors que la santé mentale est proclamée grande cause nationale, les psychologues ne sont pas consultés et leur place reste insuffisamment reconnue. La formation des psychologues (Master 2) est issue des sciences humaines et leur titre est réglementé. Sur le terrain, et dans tous les secteurs où ils interviennent (santé, médico-social, social, éducation, justice, protection de l'enfance...), les moyens manquent et ne répondent pas aux besoins réels de la population : dispositifs limités dans le temps comme « Mon Soutien Psy » ou centrés sur le diagnostic sans soins tels que les centres experts.

Partout, leurs conditions de travail se dégradent : statuts bafoués, attaque de l'autonomie professionnelle, méthodes de prise en charge de plus en plus imposées et standardisées. Dans les 3 fonctions publiques, les psychologues débutent à seulement 100 € au-dessus du SMIC et, à l'hôpital public, plus de 60 % sont contractuels, reflet de la précarité d'une profession majoritairement féminisée.

Défendre la santé mentale exige de créer des postes, de revaloriser les salaires et de garantir l'indépendance de la discipline ainsi que des pratiques.



Des effectifs chroniquement sous-dimensionnés

La fonction Publique Hospitalière (FPH) constitue un des trois versants de la fonction publique. 1035 000 agents publics travaillent dans les hôpitaux publics (dont 120 000 médecins et internes en médecine). Presque 110 000 agents travaillent dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées et plus de 40 000 dans les établissements publics du secteur social et médico-social (protection de l'enfance, handicap, exclusion sociale). Au total, près de 1,2 million d'agents travaillent au quotidien dans le cadre de la fonction publique hospitalière, dont seulement 810 000 fonctionnaires.

Malgré ces effectifs importants, le manque de personnel reste patent car les recrutements n'ont pas suivi l'augmentation annuelle de l'activité. Entre 2009 et 2019, le nombre de journées d'hospitalisation (complète et partielle) est passé de 25,5 millions à plus de 29,5 millions de journées par an (+16 %) alors que le personnel dans les hôpitaux augmentait de 5 % à peine sur la même période.

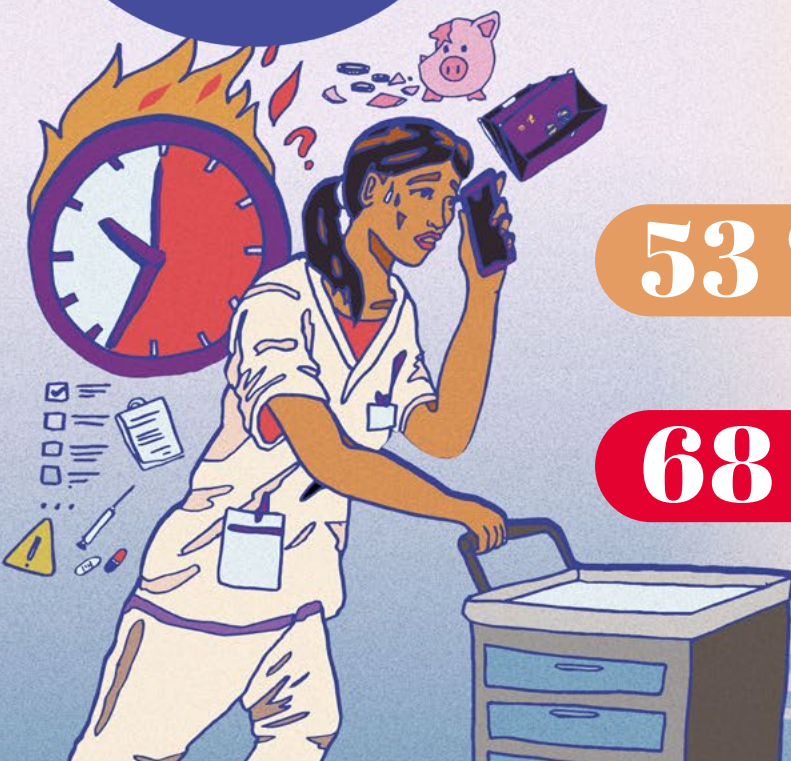
Salaires

53 %

des agent-es estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur temps de travail réel.

68 %

estiment que leur rémunération n'est pas à la hauteur de leur charge de travail réel.



Retraites & années d'études

80 %

des professions intermédiaires dans la fonction publique sont pour la prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite.

Guerre et travail

56 %

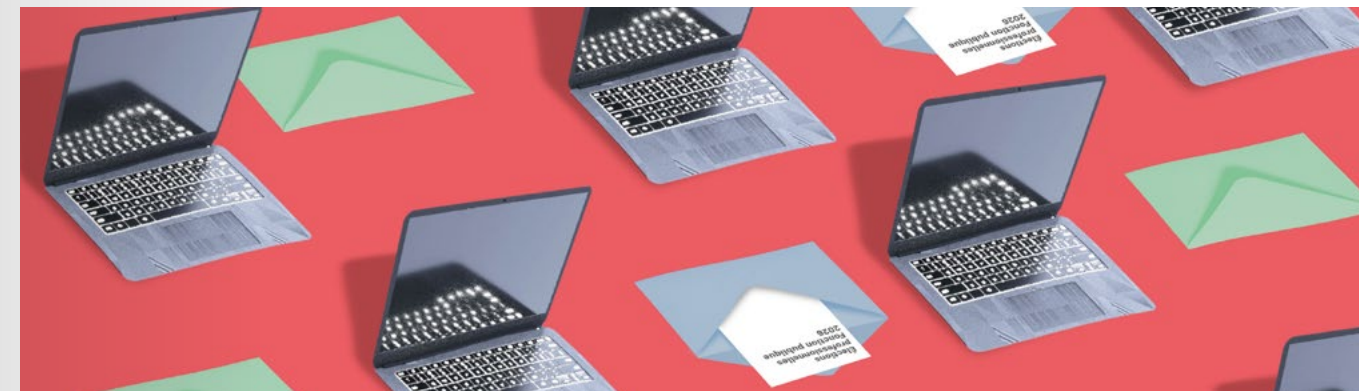
envisageraient une action dans le cas où leur administration leur demanderait de produire des biens ou services alimentant les conflits mondiaux

1 agent·e sur 4

a le sentiment que la montée des conflits mondiaux impacte leur travail



Élections du 10 décembre 2026 : un moment crucial



Les prochaines élections professionnelles dans la fonction publique se tiendront du 3 au 10 décembre 2026

Durant ses deux mandats, le président français et chacun de ses gouvernements ont gardé comme objectif l'affaiblissement continu des services publics. Loi de finance après loi de finance, les budgets ont été méthodiquement rognés. Alors même que les besoins de services publics se font partout plus criants. Il faut bien accepter l'idée que la destruction des services fait partie de l'agenda libéral. L'exemple américain doit finir de nous en convaincre.

C'est pourquoi les élections professionnelles de la fonction publique sont un moment

crucial dans la vie du pays. Les syndicats de la fonction publique restent le principal contre-pouvoir face aux réformes toujours plus libérales qui affaiblissent les droits et garanties, non seulement des agents, mais aussi de l'ensemble de la population. C'est le droit à être soigné correctement dans des délais acceptables que la CGT défend.

C'est aussi le droit à des écoles partout, pour tous, où l'enseignement est dispensé dans de bonnes conditions par du personnel qualifié. C'est également le droit d'avoir des services publics de proximité

qui ont les moyens d'assurer leurs missions au service des citoyens. Les exemples sont trop nombreux pour être cités.

Les cadres sont particulièrement ciblés par cette évolution à marche forcée de l'organisation du travail. Pris entre le marteau et l'enclume, ils subissent de plein fouet les politiques menées : contraction de personnel, précarisation, explosion du temps de travail et des risques psycho-sociaux, stagnation des salaires, irruption de l'intelligence artificielle... les terrains de luttes sont nombreux. Ces luttes commencent pied à pied dans chaque administration avec les accords sur l'intelligence artificielle, les primes, le temps de travail, la prise en compte des violences qu'elles soient sexistes et sexuelles ou de l'ordinaire harcèlement.

Elles se poursuivent au national avec les accords généraux sur les mêmes sujets.

Face à des gouvernements qui n'ont eu de cesse de tirer sur les agents publics alors qu'ils sont ce qui tient dans un pays où le sentiment de déclassement devient la norme, il est plus que jamais important d'envoyer un signal fort et positif.

Le vote CGT est sans ambiguïté le vote pour la défense du service public et, plus spécifiquement, des agents publics face à l'érosion du cadre statutaire et des garanties collectives qui les protègent. Première organisation représentative de la fonction publique, la CGT est résolument aux côtés de tous. et elle doit encore se renforcer pour peser plus fortement lors des négociations à venir. ■

Les revendications de la CGT pour toute la fonction publique

- L'augmentation des rémunérations : revalorisation immédiate d'au minimum 10 % de la valeur du point d'indice et indexation automatique sur l'évolution des prix à la consommation ;
- La revalorisation des grilles indiciaires : plus aucun échelon en dessous du Smic, un déroulement de carrière avec reconnaissance des qualifications.
- En finir avec les politiques de primes au mérite.
- La baisse du temps de travail et la retraite à 60 ans.
- L'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes et la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

- Un plan de titularisation des contractuel·les recruté·es sur des emplois permanents et une amélioration des droits des non-titulaires.
- Pour une fonction publique au service du bien commun : financement des besoins et création de postes statutaires.
- Rompre avec la politique du chiffre.
- Renforcement du statut général des fonctionnaires pour garantir leur indépendance et le rôle démocratique de la fonction publique ;
- Financement des systèmes obligatoires et complémentaires de protection sociale. Cela passe par l'abrogation de tout jour de carence et par la rémunération à 100 % en cas d'arrêts maladie.

L'égalité salariale, c'est pour quand ?

Égalité femmes-hommes : loin d'être exemplaire

Depuis novembre 2025, la DGAFP a enclenché, suite à la pression des organisations syndicales, et notamment de la CGT, des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Alors que l'on arrive à la fin du processus, ces « négociations » se heurtent aujourd'hui à un manque flagrant de volonté politique. Austérité budgétaire, gel du point d'indice, remise en cause de droits sociaux et transposition au rabais de la directive européenne sur la transparence salariale : autant de choix qui empêchent toute avancée réelle.

Les inégalités salariales persistent : elles atteignent près de 10 % dans les ministères,

jusqu'à 19,6 % dans la fonction publique hospitalière et restent très élevées dans la territoriale. Les professions à prédominance féminine demeurent sous-valorisées, tandis que le temps partiel subi, la précarité et le RIFSEEP aggravent les écarts. À carrière comparable, les femmes perçoivent en moyenne 30 % de primes en moins que les hommes.

Pour la CGT, défendre l'égalité professionnelle, c'est aussi défendre le statut de la fonction publique. Seules des mesures contraignantes, financées et assorties de sanctions permettront de réduire durablement les discriminations. L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être une promesse sans lendemain : elle exige des moyens, des droits renforcés et une véritable volonté politique. ■

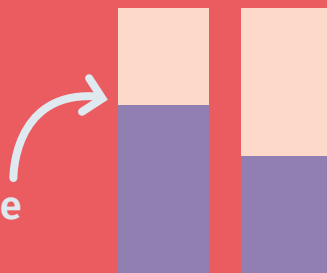
LES PROPOSITIONS DE LA CGT FONCTION PUBLIQUE

Les contributions de la CGT dans le cadre de la négociation d'un nouvel accord Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :

- la comparaison et revalorisation des professions à prédominance féminine et à prédominance masculine, à qualification égale
- la reconnaissance de leur pénibilité des professions à prédominance féminine
- une approche genrée de la santé au travail,
- le rétablissement des CHSCT,
- le renforcement de la médecine du travail,
- un droit à la santé hormonale,
- une meilleure prise en compte du handicap et des conditions de travail
- des dispositifs renforcés de prévention, de signalement, d'accompagnement et de sanction des violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'une protection renforcée des victimes.

La CGT rappelle la nécessité que ces mesures soient contraignantes et pas seulement de bonnes intentions.

Il y a 64 % de femmes dans la fonction publique



et seulement 45 % de femmes dans l'encadrement supérieur.

Source : Rapport Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023, DGAFP. 2025

Prévention et élimination des violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

Dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, un volet aborde les violences sexistes et sexuelles.

La CGT porte des propositions fortes avec, entre autres, un plan national de prévention, une formation obligatoire pour tout le personnel, des dispositifs de signalement renforcés, des autorisations d'absence de droit pour les violences intrafamiliales, une protection réelle des victimes et des sanctions contre les employeurs défaillants sont indispensables.

L'égalité ne peut reposer sur de simples déclarations d'intention : elle exige des droits effectifs, des moyens financiers et des engagements contraignants dans toute la fonction publique. ■

Transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, un projet bien loin des ambitions

Le 18 juin 2026, le gouvernement présentait son projet de texte sur la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. En plus d'être en retard sur la transposition qui devait avoir lieu avant le 7 juin, l'État employeur est loin d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La CGT dénonce le rejet systématique des propositions visant à améliorer les conditions de travail et de rémunération des agent-es publics. Le texte présente plusieurs lacunes, notamment sur la définition de la valeur égale des emplois, l'analyse des écarts de rémunération entre professions à prédominance féminine et masculine, ainsi que l'absence de la notion d'intersectionnalité. Pour la CGT, le recours excessif à des décrets limite la transparence et ne respecte pas pleinement l'esprit de la directive européenne. Aussi, la CGT s'est positionnée contre ce projet de texte et fera le nécessaire pour maintenir la pression durant le processus parlementaire. ■

Retraites, le pacte de reconnaissance est rompu

À quelques mois des élections professionnelles dans les trois versants de la fonction publique, la question des retraites des cadres mérite mieux qu'un débat limité à l'âge de départ. Car une retraite ne se résume pas à l'âge auquel on quitte son emploi, elle est le reflet de toute une carrière.

Or, ce que vivent aujourd'hui les cadres de la fonction publique interroge profondément. Les employeurs publics recrutent des agents toujours plus qualifiés, leur confient davantage de responsabilités, leur demandent d'accompagner les transformations, d'encadrer des équipes en sous-effectif, de conduire la transition numérique et écologique, tout en garantissant la continuité du service public. Pourtant, dans le même temps, les carrières se ralentissent, les grilles indiciaires se tassent, le pouvoir d'achat recule et les conditions de travail se dégradent. Ce paradoxe est devenu l'un des principaux défis de l'attractivité de la fonction publique.

Les cadres des trois versants ne revendiquent pas un statut particulier. Ils demandent que leurs qualifications, leur engagement et leurs responsabilités soient enfin reconnus. Car une carrière moins bien reconnue produit inévitablement une retraite moins protectrice.

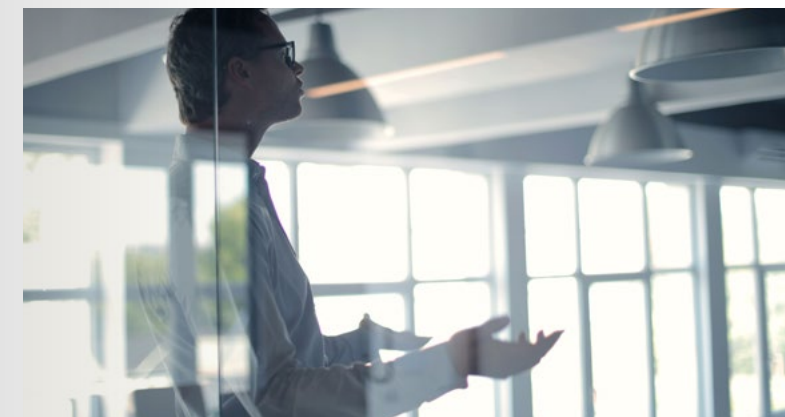
C'est dans cette logique que s'inscrit la campagne de l'Ugic-CGT « Nos années d'études doivent compter ! ». Cette revendication ne constitue pas une demande isolée, elle participe d'un projet global de reconnaissance des

qualifications. Alors que les métiers de l'encadrement exigent de plus en plus souvent un niveau licence, master ou davantage, il est légitime que ces années consacrées à acquérir les compétences dont le service public a besoin ouvrent également des droits pour la retraite.

Mais la reconnaissance des années d'études n'est qu'un volet d'une ambition plus large. La CGT revendique également la revalorisation du traitement indiciaire, de véritables déroulements de carrière, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'amélioration des conditions de travail, la prévention des risques psychosociaux et le renforcement de notre système de retraite par répartition. Ces revendications sont indissociables, elles répondent toutes à une même exigence de reconnaissance.

À l'État, dans les collectivités territoriales comme à l'hôpital, les difficultés de recrutement sur les emplois d'encadrement montrent qu'il devient urgent de reconstruire ce pacte de reconnaissance. On ne peut pas demander toujours plus aux cadres tout en leur offrant toujours moins de perspectives.

Les élections professionnelles de décembre 2026 seront l'occasion de porter cette ambition. Défendre les retraites des cadres, c'est défendre des carrières attractives, reconnaître les qualifications, protéger la santé au travail et garantir une retraite digne. C'est aussi faire le choix d'une fonction publique qui considère ses cadres non comme un coût, mais comme une richesse indispensable au service de l'intérêt général. ■



► Protection sociale

Une avancée... mais des inégalités demeurent

La protection sociale complémentaire (PSC) est désormais entrée dans sa phase de mise en œuvre. Les différents ministères ont choisi les organismes chargés de couvrir les agents en santé et en prévoyance. Au ministère des Finances, la complémentaire santé est désormais obligatoire et financée à 50 % par l'employeur. Cette réforme constitue une avancée pour les agents de l'État. Pour autant, tous les fonctionnaires ne sont toujours pas logés à la même enseigne.

Les retraités demeurent les grands oubliés puisqu'ils ne bénéficient pas de la participation financière de l'employeur. De plus, de fortes disparités persistent entre les trois versants de la fonction publique. Les niveaux de prise en charge restent variables, notamment dans la fonction publique territoriale, où la participation des employeurs est souvent bien inférieure à celle de l'État.

Pour la CGT fonction publique, la protection sociale ne peut dépendre de l'employeur. Elle doit garantir à tous les agents, actifs comme retraités, des droits identiques et une prise en charge à la hauteur des enjeux de santé. La CGT continuera d'agir pour une PSC plus juste, plus solidaire et véritablement universelle.

► En bref

SÉCURITÉ SOCIALE : LA SANTÉ N'EST PAS UNE MARCHANDISE

La mise en œuvre de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique relance une question essentielle : quelle place voulons-nous donner à la Sécurité sociale dans notre système de santé ?

Les contrats collectifs désormais déployés dans les ministères, dont celui des Finances, améliorent la prise en charge des agents grâce à une participation de l'employeur. Cette évolution constitue une avancée, mais elle ne doit pas masquer une réalité. Les complémentaires santé ne doivent pas compenser les reculs successifs des remboursements de la Sécurité sociale.

Pour la CGT, la santé ne doit pas dépendre du niveau de sa mutuelle, de son employeur ou de ses revenus. La meilleure protection reste une Sécurité sociale forte, garantissant à chacune et chacun un remboursement à 100 % des soins utiles, financé par la cotisation sociale.

C'est pourquoi la CGT continue de revendiquer le renforcement de la Sécurité sociale, le développement d'un véritable service public de santé de proximité et une politique qui privilégie l'emploi, les salaires et la solidarité plutôt que les logiques assurantielles et financières.

➔ Fonction publique territoriale

L'Ufict-CGT des services publics : mobilisée pour se défendre

Défendre les ingénieur·es, cadres, techniciens et agents de maîtrise (Ictam), c'est défendre la qualité du service public et l'intérêt général. L'union fédérale s'est organisée avec de nouveaux outils.



L'Ufict-CGT (Union fédérale des ingénieur·es, cadres, technicien·nes) des services publics lance une nouvelle campagne nationale. Dans un contexte marqué par l'érosion du pouvoir d'achat, les difficultés de recrutement, la dégradation des conditions de travail et les politiques d'austérité, l'organisation syndicale entend mobiliser fortement les personnels pour défendre l'avenir des services publics locaux.

Pour accompagner les agent·es et les équipes syndicales, l'Ufict-CGT met à disposition plusieurs outils revendicatifs. Un guide intitulé « Pour une fonction

publique territoriale d'intérêt général et d'utilité sociale » qui analyse les effets des méthodes de gestion inspirées du secteur privé et avance des propositions pour renforcer les missions publiques. Il est complété par dix fiches thématiques consacrées notamment aux rémunérations, à la reconnaissance des qualifications, à la formation professionnelle, à l'entretien professionnel, au télétravail ou encore aux impacts de l'intelligence artificielle.

L'organisation déploie également un nouveau sociomètre de mesure du temps de travail invisible des Ictam (voir encadré) et

édite un guide spécifique dédié aux enseignant·es artistiques afin de défendre leurs qualifications, leurs rémunérations et le développement du service public culturel.

Au-delà de l'échéance électorale de la fin de l'année, l'Ufict-CGT alerte sur les effets des politiques budgétaires qui fragilisent les collectivités : suppressions de postes, réorganisations permanentes, externalisations et perte de sens au travail. Selon le syndicat, ces choix menacent l'égalité d'accès aux services essentiels tels que l'éducation, la culture, l'action sociale, la mobilité ou le logement.

Les Ictam occupent une place centrale dans ce contexte. À l'interface entre décisions politiques et réalités de terrain, ils doivent répondre à des exigences croissantes tout en garantissant la continuité et la qualité du service public. Leur expertise est déterminante pour relever les défis du numérique, de l'intelligence artificielle et de la transition écologique.

Pour l'Ufict-CGT, les élections professionnelles de 2026 doivent permettre de renforcer la mobilisation collective et de remettre l'intérêt général, la solidarité et l'égalité au cœur de l'action publique. ■

LE JOUR OÙ L'ON VOTE POUR... LE MAINTIEN DU SERVICE PUBLIC DE PROXIMITÉ

Fusion des services, suppression de postes, monétisation des RTT, baisse des salaires, intensification du travail, ...

Ça aussi, ça peut changer.

Élections professionnelles dans la fonction publique du 3 au 10 décembre

FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX !

ugictcgt.fr

#JeVoteCGT

Stop au temps de travail invisible des ingés, cadres, techs et agents de maîtrise

CHIFFRES CLÉS

L'Ufict-CGT met à disposition un sociomètre destiné aux ingénieur·es, cadres, technicien·nes, agent·es de maîtrise (Ictam), fonctionnaires et contractuel·les de la fonction publique territoriale. Cet outil permet de mesurer le temps de travail réellement effectué au-delà des horaires prévus et de rendre visible un surengagement souvent ignoré. Selon le baromètre Viavoice / Ugict, les Ictam travaillent en moyenne 44,5 heures par semaine.

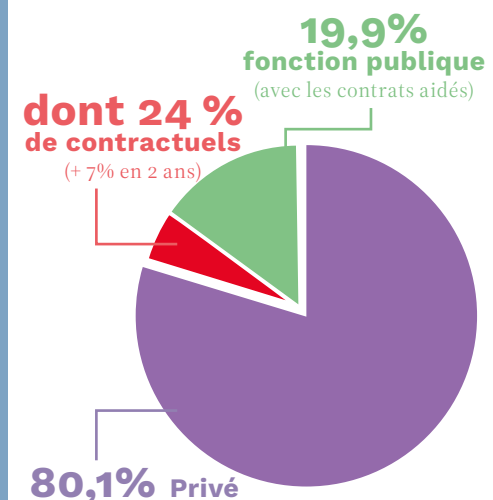
Le sociomètre compare le temps de travail théorique au temps réellement réalisé et traduit les dépassements en journées de travail offertes à l'employeur ainsi qu'en date symbolique à partir de laquelle l'agent travaille gratuitement. Au-delà du constat individuel, il met en évidence le manque d'effectifs et permet d'estimer les postes supplémentaires nécessaires.

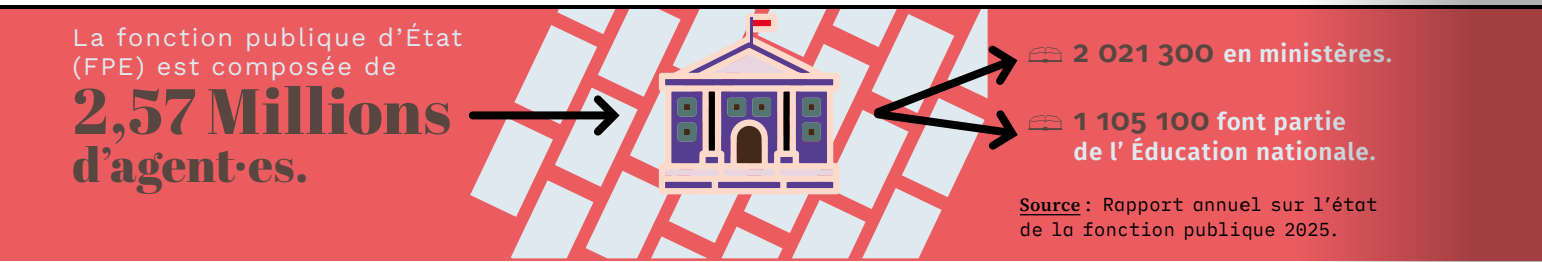
Retrouvez plus d'informations et les outils pratiques sur le site de l'Ufict des services publics :



cgtservicespublics.fr

Répartition des emplois en France





↗ Défense des services publics

Les agences de l'État :
démantèlement organisé

Météo France, OFB, ADEME, Santé Publique France, CEREMA, IGN, ANSES... Depuis 2025, les opérateurs publics de l'État subissent une vague d'attaques budgétaires, législatives et symboliques sans précédent. Derrière la logique de « rationalisation », c'est la capacité de l'État à répondre aux défis écologiques et sanitaires qui est méthodiquement démantelée.

Les agences et opérateurs de l'État constituent un maillon essentiel de l'action publique : expertise scientifique indépendante, régulation environnementale, veille sanitaire, aménagement du territoire. Pourtant, depuis janvier 2025, leurs moyens humains et financiers sont taillés à la hache. Météo France, déjà amputée de



57 % de ses effectifs depuis 2014, continue de perdre des agents. L'OFB, garant de la biodiversité, voit son budget rogné alors que les crises écologiques s'aggravent. L'ADEME, le CEREMA, l'IGN, le Muséum national d'Histoire naturelle, l'ANSES, l'ANSM, Santé Publique France : toutes ces structures subissent la même logique d'asphyxie programmée.

Face à cette offensive, un collectif « Agences en lutte » s'est constitué à l'initiative de syndicats CGT, réunissant les personnels de ces organismes autour d'un pacte de solidarité voté en novembre 2025. Car ces attaques ne sont pas aléatoires : elles servent un double objectif. D'abord, le désarmement des organismes de contrôle

et de régulation profite directement aux acteurs économiques qui n'auront plus à rendre de comptes sur les conséquences de leurs activités. Ensuite, les flux financiers publics ainsi libérés sont réorientés vers d'autres priorités gouvernementales, au détriment de la protection des citoyens. La destruction de ces expertises publiques indépendantes est une menace directe pour les agents de la fonction publique d'État qui y travaillent, mais aussi pour l'ensemble de la population. Qui surveillera la qualité de l'air, les risques sanitaires, l'état des écosystèmes si ces structures disparaissent ? La CGT exige l'arrêt immédiat des suppressions de postes et le rétablissement de financements pérennes pour ces missions d'intérêt général.

LES CADRES DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE (PJJ) FACE À DES RESPONSABILITÉS CROISSANTES ET DES MOYENS EN BAISSÉ

À la PJJ les cadres occupent une place stratégique. Loin d'être de simples relais, ils portent une expertise indispensable. Or, sous couvert de modernisation et de déconcentration, leurs métiers subissent une transformation profonde qui interroge le Service Public.

Au quotidien, les exigences se multiplient (reporting, indicateurs de performance, logique gestionnaire) face à des salaires en berne, des moyens insuffisants et des postes vacants. Les cadres font face à des injonctions paradoxales : garantir la continuité du service et la qualité éducative tout en gérant les restrictions budgétaires et la santé des agents. L'autonomie promise par le dispositif « porter l'élan » du nouveau directeur de la PJJ est illusoire ; elle déplace la responsabilité au niveau local, où les encadrants assument seuls les décisions descendantes et l'incompréhension des équipes. Beaucoup fuient, lassés de perdre le sens des missions.

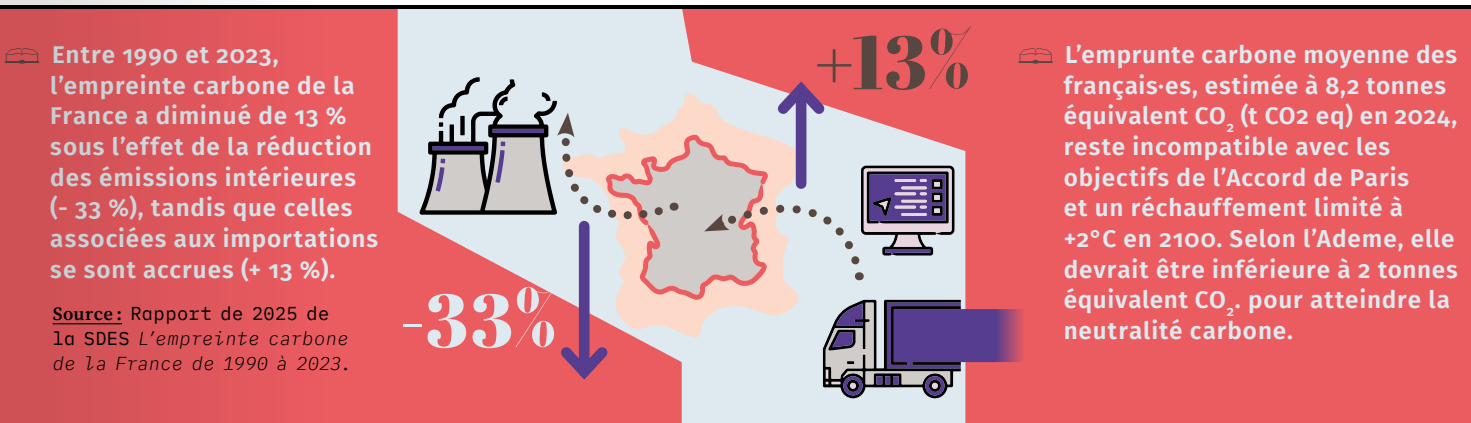
La CGT-PJJ défend un encadrement de proximité, formé et recentré sur l'humain et le soutien des équipes.

INSP : LA DÉRIVE MANAGÉRIALE DE LA FORMATION DES HAUTS FONCTIONNAIRES

Depuis sa transformation en 2021, l'école des hauts fonctionnaires a opéré un virage inspiré des « business schools », privilégiant les compétences transverses aux dépens des savoirs techniques fondamentaux. Un virage similaire aux autres écoles de formation initiale de la fonction publique d'État.

Le contenu de la formation a connu des changements conséquents, et parfois apprécié par les élèves de l'INSP, à l'instar du rapport collectif réalisé avec les élèves Ingénieurs des Mines. Les interventions de cabinets de conseil en management, dispensant à base d'anglicismes quelques grands principes de management et s'appuyant sur la réussite de quelques patrons de la Silicon Valley le sont moins.

Gérer un budget d'administration centrale ou de préfecture, procéder au recrutement de nouveaux agents, à la cession ou à l'acquisition des biens immobiliers de l'Etat, rédiger un décret... autant de compétences techniques qui ne sont pas valorisées lors de la scolarité. Pour sortir de cette réforme inspirée des MBA (Master of Business Administration), un rééquilibrage de la formation semble plus que nécessaire. Pour renforcer l'expertise technique des cadres supérieurs en début de carrière, il faut recentrer sur l'exercice concret du premier poste de manager intermédiaire de l'État (légistique, gestion financière de proximité de l'État...).



Travailler, produire
et consommer
autrement

Le développement de circuits courts pour produire et consommer local est une priorité qui nécessite de faire payer le juste prix du transport en intégrant l'ensemble des coûts (infrastructures et pollution) et, si besoin, mettre en place des droits de douane dissuasifs et des normes environnementales et sociales prescriptives. Cette dimension est encore trop peu prise en compte dans le cadre des activités professionnelles car les impératifs économiques et la pression des bas-prix prennent trop souvent le dessus sur les impératifs environnementaux.

Plus concrètement et au niveau du quotidien des salariés, il y a aussi un enjeu concernant les activités sociales et culturelles. Les élu·es CGT veillent à ce que celles-ci ne se résument pas à des centrales d'achats groupés en favorisant plutôt des acteurs économiques éco-responsables, en particulier en ce qui concerne les voyages et les séjours touristiques.

De nouveaux droits pour les salariés.

L'exercice des responsabilités profes-

sionnelles a un impact sur l'environnement. Par exemple, les moteurs truqués de Volkswagen ont été conçus par des ingénieurs et techniciens contraints de frauder les normes. Pour que cette situation ne se reproduise jamais, l'Ugict-CGT propose la mise en place d'un droit de refus, d'alerte et de proposition alternative. En cas de directive illégale ou contraire à l'intérêt général, les salarié·es pourraient saisir les représentant·es du personnel.

Diversifier le mix énergétique et réfléchir la consommation.

Il s'agit de maîtriser la consommation, en modifiant les modes de production et d'organisation, l'habitat, les transports ; d'augmenter les énergies renouvelables en organisant ces secteurs en filières industrielles capables de créer des emplois (et non en niches spéculatives) ; de travailler à la constitution d'un pôle public de l'énergie et de renforcer la recherche. En ce sens, seule la puissance publique est à même de créer des cercles vertueux en intégrant le coût sanitaire et environnemental des activités économiques. ■

L'environnement dans le radar

L'urgence écologique est de plus en plus visible : répétition des canicules, des feux de forêts, accélération de la disparition des espèces vivantes, pénuries agricoles, raréfaction des matières premières indispensables à l'industrie. Nous sommes de plus en plus conscients des besoins de changements de nos modes de vie, mais qu'en est-il en tant que salarié·es ?

Alors que les citoyen·nes n'ont la main que sur 30 à 45 % de leur empreinte carbone, la CGT Cadres et Techs a conçu un « radar environnemental » pour que les salarié·es puissent intervenir à partir de leur travail. L'enjeu est de ne pas subir les transformations au risque de perdre son emploi et de travailler pour garantir un avenir durable aux générations futures. ■

↗ En bref

DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE :
3 ANS DE SURSIS ?
LA FRANCE AU PIED DU MUR !

La politique d'Emmanuel Macron est marquée par la très forte contradiction entre son appel « make our planet great again ! » de juin 2017 et la double condamnation de la France pour inaction climatique, obtenue en 2021 et en 2023 par le collectif « L'Affaire du siècle ». Derrière les discours, le logiciel libéral de nos gouvernants fait échec à l'adoption de politiques ambitieuses pour lutter contre la crise climatique et énergétique et l'extinction de la biodiversité. La loi « climat et résilience » d'août 2021 adoptée après la Convention Citoyenne pour le Climat en est l'exemple ! Les rapports du GIEC nous alarment ! Il est urgent que l'État réoriente ses priorités et mobilise des moyens conséquents notamment en faveur de la recherche, de l'enseignement et du ministère de l'écologie. Pas de transition écologique sans justice climatique et responsabilité sociale environnementale des entreprises, des employeurs publics. Une partie de la jeunesse — dont de nombreux·ses ingénieur·es, cadres, techs — se mobilise dans la rue et s'adresse aux entreprises. L'enjeu est d'obtenir des engagements concrets liant devenir de l'entreprise et des emplois. Les représentant·es des personnels des comités sociaux des administrations publiques doivent disposer d'informations transparentes pour pouvoir peser sur les orientations stratégiques.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE :
L'ÉTAT DOIT CHANGER DE BRAQUET

Post-élections législatives, la rétrogradation des ministères de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires et de la Transition Énergétique de la cinquième à la dixième place dans l'ordre protocolaire contredit clairement les discours tenus par le gouvernement sur les enjeux climatiques. A contrario de l'affaiblissement continue des missions, de la dévalorisation de la technicité des personnels et de leur précarisation, l'exigence est posée d'un État stratège qui déploierait des moyens budgétaires sans précédent pour atteindre ses objectifs en matière de transition écologique. Sans ce renversement de priorités, la puissance publique se réduit à l'interdiction des pailles et des gobelets en plastique.

➡ Recherche

Notre avenir ne se construira pas sans la recherche



La recherche scientifique constitue un enjeu stratégique pour l'avenir économique, industriel, social et démocratique. Face à la crise climatique, aux tensions géopolitiques, aux inégalités et aux difficultés de l'appareil productif, réduire l'effort de recherche revient à affaiblir la capacité collective à répondre aux défis du présent et à préparer l'avenir.

Aujourd'hui, les orientations scientifiques sont de plus en plus soumises à des logiques de rentabilité et de compétition. Cette évolution intervient alors que la recherche mobilise des moyens considérables à l'échelle mondiale : l'Union européenne compte près de 2 millions de chercheurs, contre 2,4 millions en Chine et 1,5 million aux États-Unis. Pourtant, la coopération scientifique recule au profit des rivalités économiques et stratégiques.

La confiance dans la science est également fragilisée par la désinformation, la confusion entre expertise et opinion et les atteintes à la liberté académique. Selon l'Academic Freedom Index 2024, la part de la population mondiale vivant dans un espace de liberté académique est passée de 50 % en 2006 à seulement un tiers aujourd'hui. Les pressions exercées sur certains travaux de recherche et l'influence de puissants intérêts économiques alimentent cette défiance.

La France souffre en outre d'un sous-investissement chronique. En 2022, elle consacrait 2,18 % de son PIB à la recherche, loin de l'objectif européen

de 3 %, contre 3,13 % pour l'Allemagne, 3,43 % pour la Belgique et 3,45 % pour les États-Unis. Les conséquences sont visibles : la part française dans les demandes de brevets est passée de 4 % en 2010 à 3,4 % en 2021 et le pays ne compte que 11 chercheurs pour 1 000 actifs, ce qui le place au 10^e rang mondial.

L'enseignement supérieur subit également les effets de cette situation. Le taux d'encadrement des étudiants a chuté de 17 % depuis 2010 et on ne compte plus que 3,2 enseignants titulaires pour 100 étudiants. Un quart des heures d'enseignement est désormais assuré par des vacataires. Dans le même temps, le financement annuel par étudiant est passé de 13 370 € en 2010 à 12 250 € en 2022. Le secteur privé poursuit sa progression, représentant désormais environ 25 % des formations et 40 % de l'offre proposée sur Parcoursup.

La recherche perd ainsi en attractivité. Le nombre de doctorants a reculé de 10 % en dix ans pour atteindre 70 700 en 2022, tandis que certaines disciplines, notamment les sciences humaines, ont perdu près d'un tiers de leurs effectifs.

Face à ce constat, un changement de caps s'impose : atteindre l'objectif de 3 % du PIB consacré à la recherche, renforcer durablement les financements publics, réduire la précarité et redonner aux chercheurs les moyens de conduire une recherche indépendante, tournée vers l'intérêt général, le progrès humain et le développement industriel.

➡ En bref

FAIRE DE LA RECHERCHE UN BIEN COMMUN

Dans un document de 28 pages, la CGT dresse un état des lieux et avance des propositions concrètes pour replacer la connaissance au service de toute la société. La CGT défend une recherche publique ambitieuse, dotée de financements pérennes, d'emplois statutaires et de rémunérations à la hauteur des qualifications. Elle propose aussi de mieux organiser les coopérations entre la recherche publique et privée, de conditionner les aides publiques à de véritables investissements privés en R&D et de renforcer le contrôle des salaires et de la collectivité.

Parce que les choix scientifiques et technologiques déterminent notre avenir, ils ne peuvent être abandonnés aux seuls intérêts financiers. Démocratiser les savoirs, garantir l'indépendance de la recherche et répondre aux besoins sociaux : découvrez les propositions de la CGT et de son UGICT pour faire de la recherche un véritable bien commun. Pour aller plus loin vous pouvez consulter via le QR code les propositions CGT pour faire de la recherche un bien commun.



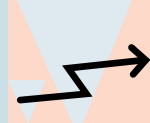
+ 4000 €

C'est l'augmentation des frais d'inscription dans les écoles d'ingénieurs publiques que l'Institut Montaigne, « think tank » libéral, suggérerait au gouvernement en 2025. Pour les écoles sous tutelle du MESR, les frais de 601 € se verraient donc multiplier par six... Le Crous a de beaux jours devant lui !

source : rapport de l'Institut Montaigne *Métiers de l'ingénieur : démultiplier nos ambitions* - 2025.



Entre 2015 et 2025, le nombre d'étudiant-es a augmenté de **15,25 %**



alors que le nombre d'enseignant-es n'a progressé que de **2,9 %**

Source : Rapport du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2025.

LE JOUR OÙ L'ON VOTE POUR... QUE L'ENSEIGNEMENT SOIT ENTENDU.

**Élections
professionnelles
dans la fonction publique
du 3 au 10 décembre**

**FAITES ENTENDRE
VOTRE VOIX !**

Classes surchargées,
financements insuffisants,
décisions sans concertation

...
Ça aussi, ça peut changer.

ugictcgt.fr

#JeVoteCGT

Dans la fonction publique, nous voulons bien travailler !

3 questions à Agathe Le Berder

Secrétaire générale adjointe de l'Ugict-CGT

Pourquoi les élections professionnelles dans la fonction publique sont un événement important ?

Cet événement social majeur est scruté par les médias et les pouvoirs publics : plus de 5 millions de fonctionnaires, titulaires et contractuel·les, sont appelé·es à voter pendant la même période pour celles et ceux qui porteront leur voix. C'est aussi le moment où se détermine la représentativité des organisations syndicales de la fonction publique et donc la capacité de la CGT à peser notamment dans les négociations introduites par la loi de 2019 sur des sujets qui nous concernent : télétravail, protection sociale complémentaire, IA, etc.

La fonction publique est au cœur de la réponse aux défis auxquels

nous faisons face (dérèglement climatique, transformations numériques, bascule démographique, affaiblissement de la démocratie). Quand ses agent·es s'expriment, cela compte.

Qu'en pense la CGT ?

Voter et faire voter nos collègues signale notre attachement au service public, à nos missions et aux bonnes conditions dans lesquelles nous voulons les mettre en œuvre. C'est un message envoyé

aux décideurs publics. Il faut un changement de cap : pour bien travailler il nous faut des moyens.

Voter pour la CGT permet enfin de se donner partout des relais pour se défendre collectivement. Les élu·es CGT sont informé·es et formé·es pour porter le mandat donné par les agent·es. La CGT favorise également les échanges avec les salarié·es d'autres secteurs, pour lutter contre les mises en opposition stériles entre public et privé.

Que fait la CGT pour les agent·es qualifié·es à responsabilité ?

Parmi les propositions que portent la CGT et son Ugict avec les agent·es des catégories A et B, deux me semblent centrales. En matière de rémunération il faut appliquer l'égalité professionnelle, revaloriser les corps féminisés, et mettre fin au gel du point d'indice qui produit, sous l'effet de l'inflation, le tassement des grilles et la non-reconnaissance de nos qualifications et responsabilités. Cette injustice est d'autant plus grande qu'elle est menée au nom de la préservation des 211 milliards d'euros d'aides publiques versés sans contrôle ni contrepartie aux entreprises !

La nocivité des méthodes du New public management et des cabinets de conseil n'est plus à démontrer. L'Ugict-CGT défend un management public alternatif fondé sur la coopération et le respect de l'expression des agent·es pour leur permettre de répondre aux besoins sociaux, environnementaux et économiques du public.

Le public management au détriment des missions de service public

Dans le sillage de l'idéologie dominante depuis le milieu des années 1970, l'idée qu'il faudrait gérer les services publics comme des « entreprises » s'est imposée à travers le « new public management ». Dès 2017, le Président Macron demandait aux préfets : « J'attends de vous que vous soyez des entrepreneurs de l'État ». Évaluation dite au « mérite », remise en cause du déroulement de carrière, précarité croissante, mise en concurrence et réorganisations permanentes des services sont devenues le lot : autant de recettes toutes faites tirées du management en entreprise importées brutalement dans la fonction publique.

Loin d'être des outils d'amélioration du service public, ces politiques servies en accompagnement de mesures d'austérité ont contribué à remettre en cause les garanties statutaires. Les missions de service public sont passées au second plan avec une nette détérioration du service rendu à la population. La diffusion du new public management dans le champ de la fonction publique a engendré une crise de sens pour les cadres pris entre les injonctions à conduire la mission et la nécessité de réduire à tout prix les coûts, n'ayant souvent comme choix que de « se soumettre ou se démettre ». ■



On est là ! (en vidéo, sur YouTube)

ÉMISSIONS THÉMATIQUES ◀
ANALYSES ◀
ACTUALITÉS ◀
DÉBATS ◀
REPLAYS ◀
...

PERSPECTIVES
AIDES AUX ENTREPRISES
211 MILLIARDS POUR QUOI ?

PERSPECTIVES
SUICIDES À ORANGE
NOUVELLE HÉCATOMBE ?

SUPPRIMER
FÉRIÉS ?

6 JOURS
DE CARENCE ?
ON EN PARLE

INGÉS, CADRES ET TECHS
DANS LA RUE !

EN TOUTE TRANSPARENCE : TRAVAILLER L'ÉGALITÉ

EN TOUTE TRANSPARENCE : TRAVAILLER L'ÉGALITÉ

et là ! (en podcast, sur Arte AudioBlog, Spotify, Deezer, Apple Podcast...)

► DÉBATS
► ÉVÉNEMENTS
► INTERVIEWS
...

et là ! (en direct, sur Twitch)

DÉBATS ◀
ÉMISSIONS THÉMATIQUES ◀
...

RETROUVEZ L'UGICT-CGT SUR VOS RÉSEAUX PRÉFÉRÉS

Avec @Ugict-CGT @CGT_Ugict

L'Ugict-CGT produit de nombreux contenus vidéos et podcasts en plus des posts et stories que vous pouvez trouver sur nos pages habituelles : Retrouvez toutes nos actualités et nos productions sur les plateformes qui vous conviennent le mieux !

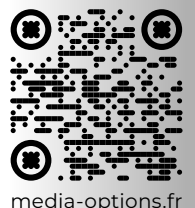
**Votre métier
évolue chaque jour,
votre information
aussi.**



**Analyses, enquêtes,
décryptages,
au cœur du social :**

media-options.fr

Options, le média de l'Ugict-CGT, est disponible en version web, mobile et physique, avec une revue trimestrielle thématique de 100 pages. À travers des articles, contributions, podcasts et vidéos, elle croise les points de vue d'universitaires, de chercheur·euses ou d'acteurs du monde du travail pour vous offrir une analyse au plus près du terrain sur les enjeux sociaux d'aujourd'hui et de demain.



media-options.fr