



Votre
Revue



**Fonction
Publique**
LA REVUE



Mot de Lionel ADRIEN, Président

Chères adhérentes, chers adhérents,
Il y a moins d'un an, notre nouvelle Fédération voyait le jour. Une étape importante, fondatrice, qui a marqué le début d'une nouvelle dynamique collective au service des agents de la fonction publique et de notre organisation.

Dans la foulée, une nouvelle équipe s'est mise en place. Des femmes et des hommes engagés, investis, qui, comme chacun d'entre vous, ont à cœur de faire vivre la CFTC dans la fonction publique et de porter nos valeurs avec conviction et détermination.

En quelques mois seulement, de premières avancées concrètes ont vu le jour. Nous avons travaillé à la réouverture et à la concrétisation du contrat Macif afin de couvrir davantage les agents de la fonction publique. Nous avons également renforcé le pôle juridique de la Fédération pour mieux accompagner nos structures syndicales dans leurs démarches et leurs actions. Un pôle organisation a également été mis en place pour soutenir nos équipes dans leurs démarches statutaires, leurs assemblées générales et leur structuration.

Parallèlement, nous avons à cœur d'être présents à vos côtés, de répondre à vos sollicitations et d'aller à votre rencontre dès que cela est possible. Parce que notre Fédération ne peut vivre et avancer qu'au plus près du terrain, avec vous.

Moins d'un an, c'est aussi le temps qui nous sépare désormais des élections de la fonction publique. Cette échéance est capitale pour notre Fédération, mais également pour l'ensemble de la CFTC. Elle ne pourra être relevée sans l'engagement de chacune et chacun d'entre vous.

Nos valeurs, que nous partageons tous, doivent rayonner dans les urnes. Mais cette réussite passera nécessairement par le travail de terrain que vous menez, jour après jour, tout au long de l'année. C'est grâce à votre engagement, votre détermination et votre proximité avec les agents que nous pourrons atteindre cet objectif.

Pour cela, la Fédération tient à vous remercier sincèrement pour votre engagement quotidien. Sachez que nous sommes à vos côtés pour vous accompagner. Un plan d'action confédéral a été mis en place, et un plan d'action fédéral est en cours de déploiement pour vous soutenir dans cette dynamique.

Nous comptons sur chacune et chacun d'entre vous pour aller ensemble vers la victoire et réobtenir notre représentativité lors de cette échéance majeure de fin d'année 2026.

Ensemble, poursuivons cette dynamique collective. Ensemble, faisons rayonner nos valeurs. Ensemble, faisons grandir la CFTC dans la fonction publique.

Vive la CFTC !

Sommaire

2. Retraites 2026
3. Intelligence Artificielle
4. Dossier : Souffrance au travail
7. Brève de la CFTC-Douanes
8. Interview croisé de nos deux Vice-Présidents
10. Prix des carburants
11. ASA liés à la parentalité
12. Rupture conventionnelle dans FP
13. Réserve opérationnelle en Douanes
15. FP : un virage stratégique qui interroge
16. Calendrier des versements 2026

CONTACT
CFTC Fonction Publique
85 rue Charlot 75003 PARIS
Tél : 01 57 40 88 52
E-mail : fonctionpublique@cftc.fr

Retraites 2026 : Le point sur vos droits après la suspension de la réforme

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 a acté la suspension de la réforme des retraites. Pour la CFTC, si cette pause est une étape importante, elle nécessite une lecture attentive de vos nouveaux paramètres de départ.

Quels sont les impacts concrets sur votre calendrier ? Voici l'essentiel à retenir pour vos droits à la **CNRA**.

Un calendrier réajusté pour la catégorie sédentaire

Le relèvement de l'âge légal et la durée de cotisation sont assouplis pour les générations charnières :

- **Âge de départ** : Il reste fixé à **62 ans et 9 mois** pour les agents nés en 1964 et au 1er trimestre 1965. Pour les suivants, l'augmentation est progressive (+1 trimestre/an) pour atteindre 64 ans en 1969.
- **Durée de cotisation** : Bonne nouvelle, la durée requise pour le taux plein est allégée d'un à deux trimestres pour les générations 1964 et début 1965. Le seuil des **172 trimestres** ne concernera finalement que la génération 1966 et les suivantes.



Pour les agents exposés à des contraintes particulières, les seuils sont également redéfinis :

- **Nés avant le 31 août 1966** : Maintien de l'ouverture des droits à **57 ans**.
- **Nés à partir de 1974** : L'âge légal cible est désormais fixé à **59 ans**.
- **Transition** : Des ajustements spécifiques de durée (170 ou 171 trimestres) s'appliquent aux générations 1969 et 1970.

Catégorie active : Les nouveaux repères

Carrières longues : Ce qui change

Le dispositif est maintenu avec un assouplissement notable : pour les assurés nés en 1964 ou début 1965, la durée de cotisation exigée descend à 170 trimestres (contre 171 ou 172 initialement prévus).

Ce qui ne change pas : Le mode de calcul de votre pension reste inchangé. Il est toujours basé sur vos six derniers mois de traitement indiciaire.



Intelligence Artificielle :

Une révolution déjà en marche dans la fonction publique

Une transformation incontournable

L'intelligence artificielle n'est plus une simple évolution : elle transforme profondément les pratiques professionnelles. Pour la fonction publique, l'enjeu est clair : rester performante et continuer à répondre efficacement aux attentes des citoyens.

Des agents concernés, mais des approches variées

Tous les agents se sentent concernés par l'IA. Si l'intérêt est réel, les niveaux d'appropriation diffèrent selon les profils. Les plus jeunes y sont souvent déjà familiarisés, tandis que d'autres restent plus prudents, notamment face aux enjeux environnementaux ou à l'impact sur leur quotidien professionnel.

Un accompagnement progressif et structuré

Plusieurs actions ont été mises en place :

- des réunions d'information avec intervenants extérieurs,
- des formations en petits groupes sur les outils autorisés,
- la mise à disposition de sources via l'intranet.

L'objectif est clair : permettre à chacun de comprendre et d'utiliser l'IA dans un cadre sécurisé.

Un outil... mais pas un remplaçant

L'IA reste un outil d'aide à la décision. L'agent conserve un rôle central : il vérifie, corrige et adapte les productions. La qualité du résultat dépend directement de la manière dont l'outil est utilisé.

Un gain de temps réel

Même encore peu utilisée au quotidien, l'IA démontre déjà son efficacité : rédaction de courriers, synthèses rapides, analyse de documents volumineux. Autant de tâches pour lesquelles elle permet de gagner un temps précieux.

Pas de remplacement, mais une évolution des métiers

Comme lors du passage du papier au numérique, l'IA ne remplacera pas les agents. En revanche, elle accélère les processus et transforme les missions. Les tâches répétitives seront de plus en plus automatisées, au profit d'activités à plus forte valeur ajoutée.

Des risques à encadrer

Plusieurs points de vigilance sont identifiés :

- la protection des données,
- la souveraineté numérique,
- le risque de fracture numérique entre agents.

L'accompagnement reste donc essentiel pour garantir une utilisation maîtrisée.

Un cadre encore en construction
Aujourd'hui, chaque ministère développe ses propres outils. Une approche globale et mutualisée à l'échelle de l'État reste encore à structurer.

À RETENIR

- L'IA est une révolution incontournable
- Elle ne remplace pas l'humain, mais transforme les métiers
- Elle permet un gain de

temps significatif

- Les enjeux principaux : données, souveraineté, accompagnement
- Tester reste le meilleur moyen de comprendre

Le regard final

Optimiste, Sophie Gardel voit dans l'IA une opportunité : améliorer le service public et permettre aux agents de se concentrer sur des missions plus valorisantes.

Le meilleur moyen de se faire un avis reste encore de l'expérimenter.



Souffrance au travail

L'alerte des agents publics

Burn-out, harcèlement moral, perte de sens du travail... La souffrance au travail touche aujourd'hui de nombreux agents publics. Derrière ces situations se cachent souvent des organisations de travail dégradées, une pression accrue ou un manque de moyens. Face à ces réalités, il est essentiel d'identifier les signaux d'alerte et de connaître les recours possibles.

Des signaux qui doivent alerter

La souffrance au travail apparaît rarement du jour au lendemain. Elle s'installe progressivement, souvent à travers une accumulation de tensions et de surcharge.

Parmi les signes les plus fréquents :

- fatigue chronique
- troubles du sommeil
- anxiété avant de se rendre au travail
- perte de motivation
- difficultés de concentration

Ces symptômes peuvent également s'accompagner de troubles physiques : maux de tête, troubles digestifs ou douleurs musculaires. Ils traduisent souvent une dégradation des conditions de travail et doivent être pris au sérieux.

Dans la fonction publique, les réorganisations de services, la pression sur les résultats ou encore le manque de moyens humains peuvent accentuer ces situations.

Le cercle de la souffrance au travail



À retenir

La souffrance au travail résulte souvent d'une organisation dégradée : surcharge, manque de moyens, perte de sens.

« DÉBORDÉ », « DÉBORDÉ »...
TOUT DE SUITE LES GRANDS
MOTS. VOUS PANIQUÉZ POUR
UN RIEN, LAMBERT.

LA CLÉ C'EST
DE PRIORISER.
PRI-O-RI-SER !

VOUS ALLEZ
VOIR, C'EST
TOUT SIMPLE.



L'isolement : un danger pour les agents

Dans ces situations, l'isolement est souvent l'un des principaux facteurs aggravants. Beaucoup d'agents hésitent à parler de leurs difficultés par peur d'être jugés ou incompris.

Pourtant, la première étape consiste à ne pas rester seul. Parler à un collègue, à un proche ou à un représentant syndical permet souvent de prendre du recul sur la situation.

Dans la fonction publique, plusieurs acteurs peuvent être sollicités :

- les représentants syndicaux
- les membres de la formation spécialisée santé sécurité (F3SCT)
- les services des ressources humaines
- le médecin de prévention

La santé avant tout

Lorsque la souffrance devient trop importante, il est indispensable de consulter un professionnel de santé.

Le médecin traitant peut prescrire un arrêt de travail afin de permettre à l'agent de se protéger et de prendre du recul.

Le médecin de prévention peut également proposer des aménagements de poste ou orienter l'agent vers des consultations spécialisées.

« Je n'arrivais plus à franchir la porte de mon bureau »

Agent territorial – témoignage anonymisé

« Les dossiers s'accumulaient et nous étions de moins en moins nombreux dans le service. Au début je pensais simplement être fatiguée. Puis j'ai commencé à mal dormir et à angoisser avant d'aller travailler.

Un jour j'ai craqué en réunion. Mon médecin m'a arrêté plusieurs semaines. Aujourd'hui j'ai changé de service et j'ai retrouvé un équilibre.

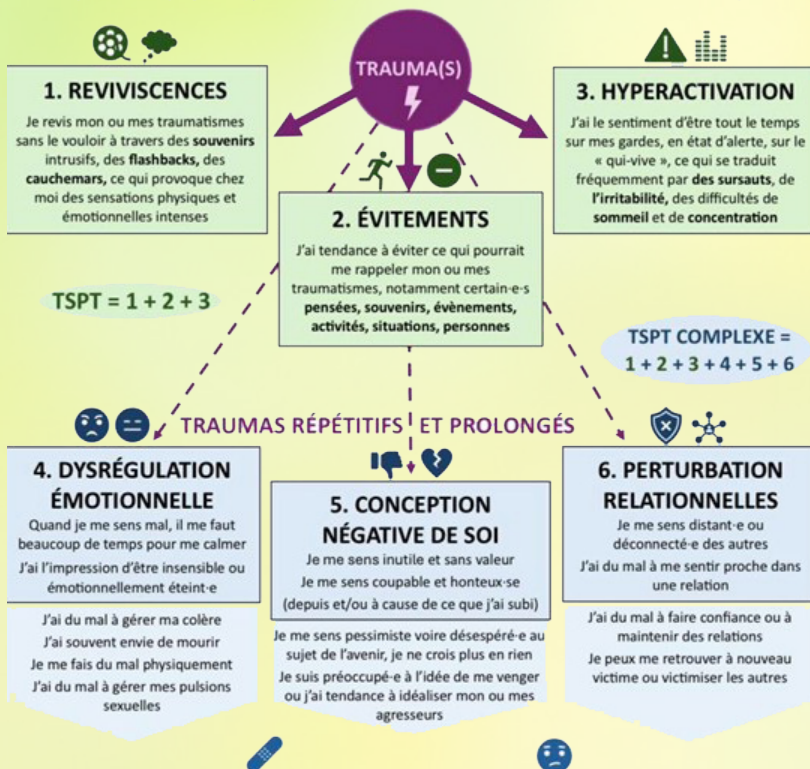
Si j'ai un conseil à donner aux collègues : n'attendez pas d'aller mal pour en parler. »

« La souffrance au travail n'est pas une faiblesse individuelle. Elle est souvent le symptôme d'une organisation du travail défaillante. »

TROUBLE DE STRESS POST-TRAUMATIQUE

SYMPTÔMES PRINCIPAUX et SIGNES ASSOCIÉS

Le traumatisme survient lorsque les capacités d'adaptation de l'organisme sont dépassées par la violence d'un ou de plusieurs événements. Le trouble de stress post-traumatique peut se manifester après y avoir été exposé-e directement, en tant que témoin directe, de façon indirecte (ex. en apprenant que c'est arrivé à un-e proche) ou de manière répétée ou extrême à ses caractéristiques aversives (ex. policiers, journalistes, professionnels de santé, militaires, travailleurs humanitaires etc.).



Que faire en cas de souffrance au travail ?

1. Parlez-en à un collègue ou un proche
2. Contactez un représentant syndical
3. Consultez votre médecin traitant
4. Prenez rendez-vous avec le médecin de prévention
5. Notez les faits pour garder une trace des situations

La CFTC aux côtés des agents

La CFTC agit pour :

- accompagner les agents en difficulté
- alerter les employeurs publics sur les risques psychosociaux
- améliorer les conditions de travail
- défendre la santé et la dignité des agents

Parce que protéger les agents, c'est aussi préserver la qualité du service public.

7. Autres signes de SOUS-ACTIVATION et/ou DISSOCIATIFS

Je me sens souvent comme anesthésié-e, j'ai l'impression de ne plus ressentir la douleur. J'ai l'impression que mes émotions sont émoussées au point parfois de ne plus les ressentir. J'ai l'impression d'avoir la tête vide, de ne plus pouvoir penser ou parler. Je me sens détaché-e de tout, souvent somnolent-e, à la limite de perdre conscience. J'ai le sentiment que certaines choses se passent en dehors de ma volonté, comme si j'étais en pilote automatique, notamment lors des reviviscences. Je me sens étranger-e à moi-même, à mon environnement, divisé-e entre plusieurs parties de moi-même. J'oublie, j'ai l'impression que mes souvenirs se décomposent, d'être en dehors du temps, ou qu'il s'écoule différemment.



Des offres pensées pour vos projets et **adaptées à vos valeurs.**

SOLUTIONS ÉPARGNE

En 2025, les produits d'épargne Macif ont permis de verser **plus de 88 000 € de dons à des associations solidaires.**

Faites le choix d'une épargne qui vous ressemble, **rendez-vous sur [macif.fr](https://www.macif.fr)**



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

Crédit photo : Shutterstock.

Les produits d'épargne assurance-vie distribués par la Macif sont assurés par **Macif Vie SE** - Société européenne au capital de 46200000€ - Entreprise régie par le Code des assurances. - RCS Niort 315 652 263 - Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort.

Les livrets d'épargne bancaire distribués par la Macif sont des produits **Socram Banque**, SA au capital social de 70 000 000 €, RCS Niort 682 014 865 - Siège social : 2 rue du 24 février - CS 90000 - 79092 Niort Cedex 09. Établissement de crédit agréé par l'ACPR. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.fr)

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort. **Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque (pour les opérations de banque) et mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement (pour les services de paiement).** N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).

Les brèves de la CFTC-Douanes - Décembre 2025

Pouièmes et zillions

Le mois dernier a été marqué par une actualité lourde en matière de e-commerce et de narcotrafic. Deux termes qui font dresser l'oreille, lorsqu'on est douanier. Pour le e-commerce, le grand public a découvert avec une fausse stupeur que certaines grandes plateformes internet poussaient à la surconsommation via leur dumping de produits bon marché, et que lesdits produits pouvaient, jusqu'à 80% d'entre eux, être non conformes aux réglementations françaises et européennes en matière de normes de qualité, de sécurité et d'environnement. Sans blague.

Pour les narcotrafics, autre secret de Polichinelle : ils explosent sur les marchés occidentaux, la France étant en première ligne, pour cause d'inflation de la production en Amérique latine, de saturation du marché américain, de diversification des produits stupéfiants proposés et de nouvelles habitudes de consommation banalisée en Europe. D'une année sur l'autre, les saisies de drogue peuvent augmenter de près de 75%. **C'est vertigineux, et en même temps cela semble tellement fatal qu'on en sourcille à peine.** Le « piège du narcotrafic » se referme à tel point qu'on nous a pondu une loi qui risque d'avoir à peu près la même efficacité qu'un arrêté antimoustiques.

Contre tous ces fléaux, érigés en priorités absolues, la Douane, de par ses missions et ses compétences historiques, semble le premier rempart tout désigné. Mais ce serait trop simple. Étonnamment, alors que les trafics et commerces illicites de tout poil prospèrent et se démultiplient, **les effectifs de douaniers, depuis 1993, suivent une courbe inversement proportionnelle.** La Douane a perdu près d'un quart de ses effectifs depuis ses meilleurs jours. C'est moderne. Et il n'est pas question de remettre aujourd'hui du grain dans le moulin, ah non. Ce serait aller contre le sacro-saint dogme de la maîtrise des dépenses publiques et de la réduction du nombre de fonctionnaires.

Tout de même, à un moment, il faudrait savoir ce qu'on veut, non ? Se battre oui, mais sans soldats. **Pour gagner, ça risque d'aller moins vite.** Les mesures prises sont d'une tout autre nature. Pour le e-commerce, mise en place de nouvelles taxes à l'importation, dont le montant fait débat et qui ne résoudront rien. Bon, quitte à se faire arnaquer, autant que cela rapporte à l'État un peu d'argent.

Pour les narcotrafics : réformes logistiques, extension des périmètres de compétences, mise en place de nouveaux organismes, mutualisation des moyens entre administrations, annonces ronflantes et médiatiques... mais à moyens humains constants, et quant aux moyens matériels, l'État peine à injecter autre chose que du symbole. **Des oursins dans les poches !** Nul doute que les trafiquants, eux, ne lésinent pas sur la dépense quand il s'agit de recruter du personnel ou d'optimiser leurs chaînes d'approvisionnement.

Alors pour finir, quels sont les enjeux ? Des zillions. Qu'offre-t-on à la Douane pour qu'elle monte en puissance dans la lutte ? Des pouièmes. Question d'échelle.




CFTC-Douanes : sur un autre ton

Mustapha OUHADIA

Vice-président
de la Fédération
CFTC Fonction publique

 Praticien insalubrité

 Mairie de
Clermont-Ferrand


 Engagement CFTC
depuis : 2016

Le terrain comme boussole

Regards croisés de deux vice-présidents de la CFTC Fonction publique


Au sein de la Fédération CFTC de la Fonction publique, les vice-présidents incarnent un syndicalisme de terrain, engagé et responsable. Mustapha Ouhadia et Olivier Vienne partagent leurs parcours, leurs convictions et leur vision du service public. Deux trajectoires différentes, mais une même exigence : défendre les agents avec humanité et détermination.

PARCOURS ET ENGAGEMENT

 *Pour commencer, pouvez-vous vous présenter et nous parler de votre métier au sein de la fonction publique ?*


Mustapha Ouhadia

J'ai intégré la fonction publique territoriale en 1994, d'abord en contrat CES en tant que peintre, avant d'évoluer comme contractuel dans différents services, notamment les sports, la voirie, la conciergerie, puis aujourd'hui en tant que praticien en insalubrité. Ce parcours riche m'a permis de découvrir de nombreuses réalités professionnelles et d'être au plus près du terrain. Il m'apporte aujourd'hui une vision concrète des difficultés rencontrées par les agents, quels que soient leurs métiers ou leurs conditions de travail.

 *Comment avez-vous découvert la CFTC et qu'est-ce qui vous a donné envie de vous engager syndicalement ?*


Mustapha Ouhadia

J'ai découvert la CFTC grâce à André Haguet, ancien président d'Union Départementale, avec qui j'avais des liens. Il m'a proposé de participer à la création d'un syndicat dans la fonction publique. Nous avons commencé à cinq, avec beaucoup d'envie et de conviction. Cette aventure humaine, construite sur la proximité, l'écoute et l'action concrète, m'a rapidement donné envie de m'investir durablement.

 *Pour commencer, pouvez-vous vous présenter et nous parler de votre métier au sein de la fonction publique ?*

Olivier Vienne

Directeur d'école, j'exerce un métier particulier, à la fois enseignant et responsable du bon fonctionnement de l'établissement. Je coordonne les équipes, fais le lien avec les familles, la mairie et l'institution, sans disposer d'autorité hiérarchique formelle. Cela implique de travailler dans la coopération et le dialogue permanent. C'est un rôle exigeant, souvent sous-estimé, mais essentiel à la qualité du service public d'éducation.

 *Comment avez-vous découvert la CFTC et qu'est-ce qui vous a donné envie de vous engager syndicalement ?*

Olivier Vienne

J'ai découvert la CFTC grâce à un collègue qui incarnait ses valeurs au quotidien, sans discours ni pression. Son écoute, son respect des autres et sa recherche de solutions m'ont marqué. Ensuite, j'ai retrouvé ces mêmes valeurs dans le syndicat : dignité, responsabilité et dialogue, loin des logiques d'affrontement. Cette cohérence entre les discours et les actes a été déterminante dans mon engagement.

“ *Le syndicalisme doit rester profondément ancré dans la réalité du terrain.* ”

Mustapha Ouhadia




Olivier VIENNE

Vice-président
de la Fédération
CFTC Fonction publique


 Directeur d'école

 Éducation nationale

 Engagement CFTC
depuis : 2006



L'ENGAGEMENT AU SERVICE DES AGENTS

 Vous êtes aujourd'hui vice-présidents de la Fédération CFTC de la Fonction publique. Quel est votre rôle dans cette fonction ?


Mustapha Ouhadia

Je viens d'être élu à cette fonction, je suis donc dans une phase de découverte et d'apprentissage. Mon objectif est de m'inscrire pleinement dans le travail collectif de la Fédération, d'être à l'écoute et de comprendre les enjeux nationaux. Je souhaite apporter progressivement mon expérience de terrain, participer aux réflexions et contribuer aux actions qui permettront de mieux défendre les agents.

 Quels sont aujourd'hui, selon vous, les principaux défis pour les agents de la fonction publique ?

Mustapha Ouhadia

Les défis sont nombreux : baisse du pouvoir d'achat, manque d'attractivité des métiers, conditions de travail difficiles et parfois dialogue social insuffisant. Les agents attendent plus de reconnaissance et de considération. Ils ont besoin d'être écoutés et respectés. Le rôle du syndicat est essentiel pour porter leurs revendications et améliorer concrètement leur quotidien.

 Vous êtes aujourd'hui vice-présidents de la Fédération CFTC de la Fonction publique. Quel est votre rôle dans cette fonction ?

Olivier Vienne

Mon rôle consiste à représenter les agents au niveau fédéral et à faire remonter les réalités du terrain. Je fais le lien entre les sections locales et les instances nationales pour que les décisions soient concrètes et utiles. Je participe également à la stratégie avec le bureau, en veillant à la cohérence de notre action syndicale. C'est un travail collectif basé sur le dialogue, et c'est particulièrement en faisant vivre les valeurs de la CFTC dans nos actions.

 Quels sont aujourd'hui, selon vous, les principaux défis pour les agents de la fonction publique ?

Olivier Vienne

Les agents font face à plusieurs difficultés majeures : pouvoir d'achat fragilisé par l'inflation et le gel du point d'indice, manque de reconnaissance malgré des missions essentielles, conditions de travail qui se dégradent avec plus de pression et de contraintes administratives, protection sociale encore insuffisamment concrète sur le terrain. Tout cela pèse sur le moral et l'attractivité des métiers. Le rôle du syndicat est donc essentiel pour accompagner et défendre les agents.

NOS VALEURS



PROXIMITÉ



DIALOGUE



JUSTICE



SOLIDARITÉ



RESPONSABILITÉ



REGARDS PERSONNELS

Mustapha Ouhadia

Les actions engagées devant le tribunal administratif pour faire reconnaître les droits des agents, notamment sur le non-paiement de certaines primes, ont été particulièrement marquantes. Ce sont des démarches longues et exigeantes, mais elles montrent que le syndicalisme peut obtenir des résultats concrets lorsque le dialogue ne suffit plus.

Olivier Vienne

Ce qui m'a le plus marqué au niveau fédéral, c'est la richesse humaine du syndicat et l'engagement des militants. J'ai également pris conscience de la complexité de concilier les réalités très différentes des territoires.



REGARDS SUR L'AVENIR

Mustapha Ouhadia

La CFTC doit continuer à se faire connaître au niveau national tout en renforçant sa présence locale. Être au plus près des agents, proposer des solutions concrètes et répondre à leurs attentes est essentiel. C'est en étant visible, accessible et force de proposition que le syndicat pourra s'imposer durablement.

Olivier Vienne

Pour se renforcer, la CFTC doit rester proche du terrain, former ses militants et développer une communication adaptée, notamment vers les jeunes. Elle doit aussi assumer pleinement ses valeurs, qui font sa singularité et peuvent faire la différence aujourd'hui.

SI VOUS DEVIEZ RÉSUMER EN UNE PHRASE CE QUE REPRÉSENTE POUR VOUS L'ENGAGEMENT SYNDICAL À LA CFTC ?

“ *Défendre les agents, porter leur voix et protéger leurs droits dans un esprit de syndicalisme humaniste et responsable.*

Mustapha Ouhadia



Servir ses collègues avec loyauté, défendre un travail reconnu à sa juste valeur et avancer guidé par ses convictions.

Olivier Vienne





cftc@dgccrf.finances.gouv.fr

www.cftc-ccrf-scl.org



cftccrfscl



cftccrfscl



cftccrfscl

07.83.35.96.16

Prix des carburants : une fois de plus, un gouvernement se rappelle de la DGCCRF !

CFTC CCRF & SCL, syndicat représentatif, a pris connaissance d'un énième coup de communication ministériel (et pas seulement sous l'ère Macron).

En effet, Roland LESCURE, ministre de l'économie a demandé à la DGCCRF d'intervenir face à la hausse du prix des carburants : 500 contrôles en 3 jours !

Nous lui répondrons : avec quels moyens humains et juridiques ?

Soyons très clairs, avec ces 2100 enquêteurs sur le terrain, la DGCCRF qui ne cesse de voir ces missions attaquées, réforme après réforme ne sera bientôt plus en mesure de répondre par l'affirmative aux demandes toujours plus pressantes du gouvernement.

Face à un discours exempt de toute pédagogie, les consommateurs se retrouvent perdus : la réglementation en vigueur est basée sur la liberté des prix et c'est cela que la DGCCRF contrôle !

La DGCCRF a pour mission de faire appliquer la loi et rien d'autre ! Et « Faire des mesures » ne résoudra pas, une potentielle hausse « abusive » des prix au regard du conflit actuel.

Toutefois, le gouvernement a le pouvoir de prendre des mesures. Et c'est bien suite à l'existence de ces mesures, que la DGCCRF pourrait intervenir et sanctionner ce type de pratique dommageable aux consommateurs.

Nous rappellerons également que la DGCCRF a perdu environ 650 agents en 20 ans. Avec des unités où ne subsistent parfois que moins de 5 agents, dont les multiples missions ne se limitent pas aux carburants, il est impossible de réaliser des miracles !

Prendre connaissance des rapports de notre administration démontrera la péréquation entre infractions à la hausse et effectifs à la baisse

Rajoutons à cela une politique d'interministérialité ubuesque et chaque citoyen comprendra mieux la réalité. Notre syndicat a toujours communiqué dans la plus grande transparence sans aucun calcul. Aussi, nous exigeons un recrutement massif et le retour à une chaîne de commandement !

Responsable des éditions et directeur de la revue CFTC Fonction Publique : Lionel ADRIEN

85 rue Charlot 75140 PARIS Cedex 03.
CPPAP n°0316 S06795 / ISSN n°07619235

Rédacteurs : Yannick CHEVEAU et Syndicats
Maquette : Mathieu LASCAUD

Tél : 01 57 40 88 52
E-mail : fonctionpublique@cftc.fr

Site internet : cftc-territoριαux.com

ASA liées à la parentalité et aux événements familiaux :

La CFTC appelle à un dispositif plus humain et plus protecteur pour les agents publics

À la suite d'une récente décision du Conseil d'État, l'administration a été enjointe de publier, avant le 10 juin prochain, le décret d'application de l'article 45 de la loi de transformation de la fonction publique. Ce texte très attendu doit enfin préciser la liste et les modalités des autorisations spéciales d'absence (ASA) accordées aux agents publics lors d'événements familiaux ou liés à la parentalité. Pour la Fédération CFTC de la Fonction Publique, cette échéance réglementaire ne doit pas se résumer à une simple mise en conformité juridique. Elle constitue une véritable opportunité de renforcer les droits des agents et de mieux appréhender la réalité de leur vie familiale. La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est en effet un enjeu capital, non seulement pour la qualité de vie au travail et l'équilibre des familles, mais également pour l'attractivité de nos administrations.

Or, le projet de décret actuellement soumis par l'administration suscite de vives préoccupations au sein de notre organisation syndicale. Dans sa rédaction actuelle, ce texte contient plusieurs dispositions qui menacent d'affaiblir des droits existants et qui peinent à répondre aux besoins concrets du terrain. La CFTC s'inquiète tout particulièrement d'une réduction drastique des autorisations d'absence pour garde d'enfant, qui se verraient limitées à seulement six jours pour un enfant de zéro à onze ans, et à trois jours pour un adolescent de douze à seize ans. Ces quotas nous apparaissent manifestement déconnectés des réalités et des aléas familiaux que nous subissons au quotidien. De plus, nous alertons sur la trop grande marge d'appréciation laissée aux « nécessités de service » pour justifier l'octroi ou le refus d'ASA lors d'événements familiaux majeurs, comme les décès ou les mariages. Cette souplesse excessive risque de créer de profondes inégalités de traitement entre les agents selon les directions ou les services.

Au-delà de ces reculs, le texte souffre d'oublis majeurs que le dialogue social doit impérativement corriger. Nous regrettons profondément l'absence de dispositions spécifiques en faveur des proches aidants. Il est inacceptable d'ignorer cette réalité alors même que de nombreux agents cumulent leur emploi avec l'accompagnement quotidien d'un parent âgé, d'un conjoint malade ou d'un enfant en situation de dépendance. Il existe également un risque réel de voir balayés les dispositifs plus favorables déjà actés dans

acquis locaux n'est inscrite dans le marbre.

Pour la CFTC, les ASA ne sont pas une variable d'ajustement : elles doivent rester un droit opposable permettant aux agents de faire face aux moments cruciaux de la vie, sans jamais être pénalisés dans leur parcours professionnel.

Fidèle à son réformisme pragmatique et à son attachement à l'humain, la CFTC porte des propositions claires. Nous œuvrons pour un texte qui garantisse des droits protecteurs et équitables pour l'ensemble des agents publics. Nous demandons une reconnaissance statutaire forte des responsabilités familiales, avec un volet dédié aux proches aidants, ainsi que la préservation systématique des dispositifs plus favorables existant dans les administrations. Notre organisation restera pleinement mobilisée pour que ce futur décret traduise concrètement une vision plus humaine, plus juste et plus solidaire de la fonction publique.



**ASA PARENTALITÉ & ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX :
POUR UN DISPOSITIF PLUS HUMAIN
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Humanisme,
Dialogue Social,
Réformisme Pragmatique

CONTEXTE & ENJEUX
(ÉCHÉANCE 10 JUIN 2026)

ARTICLE 45
ARTICLE 45 LTPP
Décision Conseil d'État

- MIEUX CONCILIER VIE PRO / VIE PERSO
- GAGE D'ATTRACTIVITÉ & ÉQUILIBRE FAMILIAL

LE PROJET DE DÉCRET ACTUEL : NOS ALERTES

- RÉDUCTION ASA GARDE D'ENFANTS
0-11 ans : 6j
12-16 ans : 3j
- TROP GRANDE MARGE À L'ADMINISTRATION
Décès, Mariages, Naissances...
- OUBLI DES PROCHES AIDANTS
- RISQUE DE REMISE EN CAUSE DES ACQUIS LOCALES

NOS PROPOSITIONS POUR UN DÉCRET PLUS PROTECTEUR

- GARANTIR DES DROITS ÉQUITABLES & PROTECTEURS
- RECONNAÎTRE LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES, NOTAMMENT AIDANTS
- PRÉSERVER LES DISPOSITIFS PLUS FAVORABLES

FONCTION PUBLIQUE ATTENTIVE À LA PERSONNE

REJOIGNEZ LA CFTC

MOBILISATION CONTINUE

- POUR DES DROITS SOCIAUX FORTS & HUMAINS
- S'ENGAGER POUR UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF

85 rue Charlot - 75003 PARIS
01 57 40 88 52 | fonctionpublique@cftc.fr

Rupture conventionnelle dans la fonction publique : un dispositif pérennisé

Dans le prolongement de l'expérimentation menée de 2020 à 2025, la rupture conventionnelle est désormais inscrite de manière permanente dans la fonction publique. Un dispositif qui s'installe durablement comme un outil de mobilité professionnelle pour les agents publics.

Un dispositif désormais pérenne

La rupture conventionnelle, instaurée par la loi du 6 août 2019, permet à un agent public et à son employeur de mettre fin d'un commun accord à la relation de travail.

Après une phase expérimentale concluante, le dispositif est désormais pérennisé et inscrit dans le Code général de la fonction publique (articles L.552-1 à L.552-5).

Un outil au service des parcours professionnels

La rupture conventionnelle facilite les transitions entre les secteurs public et privé.

Elle permet aux agents de construire un nouveau projet professionnel dans un cadre sécurisé, avec un accompagnement et une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC).

En cas de retour dans la fonction publique dans un délai de 6 ans auprès de la même administration, l'agent devra rembourser l'indemnité perçue.

CHIFFRES CLÉS

13 343 agents publics ont bénéficié d'une rupture conventionnelle entre 2020 et 2025

Détail :

- 8 783 fonctionnaires de l'État
- 3 071 fonctionnaires hospitaliers
- 1 489 fonctionnaires territoriaux

« La rupture conventionnelle doit rester un choix libre, et non un outil subi. »

Des exclusions maintenues

Le dispositif ne s'applique pas à :

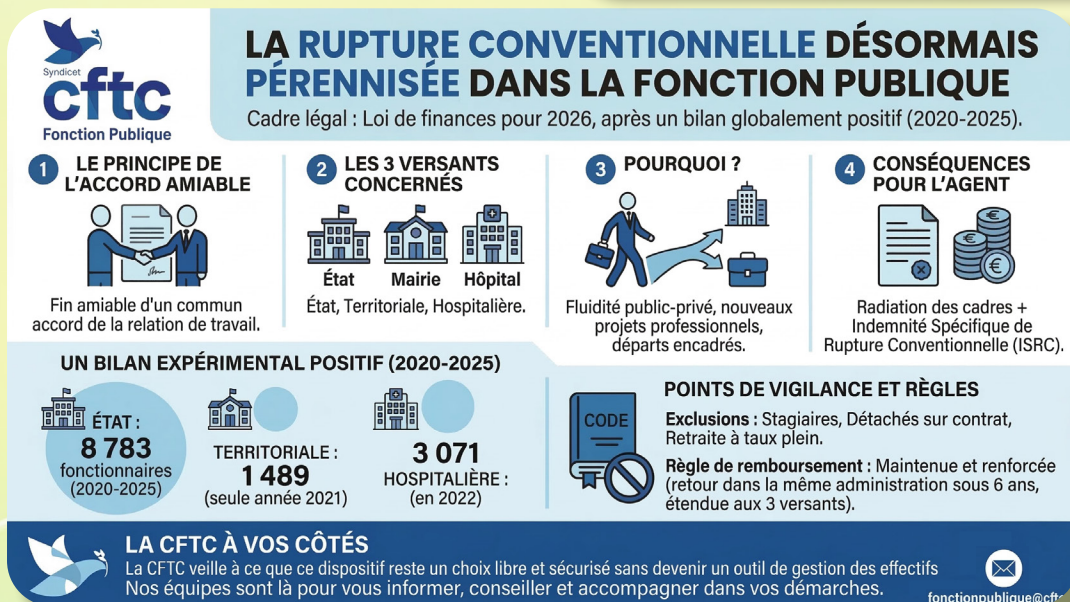
- Les fonctionnaires stagiaires
- Les fonctionnaires détachés sur contrat
- Les agents ayant atteint l'âge de départ à la retraite avec taux plein

Une règle de remboursement à connaître

La CFTC Fonction publique restera particulièrement vigilante quant à l'application du dispositif.

Elle veillera notamment à :

- garantir le caractère réellement volontaire de la démarche
- assurer des indemnités justes
- éviter toute utilisation contrainte comme outil de gestion des effectifs



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DÉSORMAIS PÉRENNISÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE
Cadre légal : Loi de finances pour 2026, après un bilan globalement positif (2020-2025).

1 LE PRINCIPE DE L'ACCORD AMIABLE
Fin amiable d'un commun accord de la relation de travail.

2 LES 3 VERSANTS CONCERNÉS
État, Mairie, Hôpital
État, Territoriale, Hospitalière.

3 POURQUOI ?
Fluidité public-privé, nouveaux projets professionnels, départs encadrés.

4 CONSÉQUENCES POUR L'AGENT
Radiation des cadres + Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC).

UN BILAN EXPÉRIMENTAL POSITIF (2020-2025)

ÉTAT : 8 783 fonctionnaires (2020-2025)	TERRITORIALE : 1 489 (seule année 2021)	HOSPITALIÈRE : 3 071 (en 2022)
---	--	---

POINTS DE VIGILANCE ET RÈGLES

Exclusions : Stagiaires, Détachés sur contrat, Retraite à taux plein.

Règle de remboursement : Maintenu et renforcée (retour dans la même administration sous 6 ans, étendue aux 3 versants).

LA CFTC À VOS CÔTÉS
La CFTC veille à ce que ce dispositif reste un choix libre et sécurisé sans devenir un outil de gestion des effectifs
Nos équipes sont là pour vous informer, conseiller et accompagner dans vos démarches.

fonctionpublique@cftc

RÉSERVE OPÉRATIONNELLE EN DOUANE

Un nouveau dispositif à suivre de près

Annoncée pour fin 2026, la réserve opérationnelle en douane est présentée comme un renfort ponctuel pour faire face aux pics d'activité. Mais derrière cette annonce, plusieurs questions se posent sur son rôle réel et ses conséquences pour les agents.

Un dispositif en construction

La future réserve opérationnelle prévoit une montée en puissance progressive : 50 réservistes dès 2026, 150 en 2027, puis 300 en 2028. Ces agents seront principalement issus des douaniers retraités, mais aussi de volontaires ou de profils spécialisés.

Leur engagement sera limité à 90 jours par an, avec des missions pouvant couvrir un large spectre : surveillance, contrôle des flux, missions informatiques ou encore fonctions support.

Des modalités encore floues

Plusieurs éléments restent aujourd'hui imprécis ou interrogent directement les conditions d'exercice :

- Des formations pouvant durer plusieurs semaines... sans rémunération
- Une période d'essai de 15 jours non indemnisée
- Une rémunération non définie à ce stade
- Aucune majoration prévue pour les nuits, week-ends ou jours fériés

Ces points soulèvent des questions légitimes sur l'attractivité du dispositif et sur sa reconnaissance réelle.

Un contexte à ne pas oublier

Cette réforme intervient dans un environnement

marqué par des effectifs contraints et des besoins identifiés sur le terrain. Dans ce cadre, la création d'une réserve opérationnelle ne peut être analysée isolément.

Si l'objectif affiché est de répondre à des besoins ponctuels, la vigilance reste de mise quant à son utilisation dans la durée.

Notre position

Pour la CFTC-Douanes, la réserve opérationnelle peut constituer un outil utile... à condition de rester un complément.

Elle ne doit en aucun cas se substituer aux recrutements d'agents titulaires ni devenir une réponse durable aux manques d'effectifs.

Le bon fonctionnement du service public repose avant tout sur des agents formés, expérimentés et reconnus dans leurs missions.



À RETENIR

- Mise en place prévue : fin 2026
- Objectif : jusqu'à 300 réservistes en 2028
- Engagement : 90 jours maximum par an
- Missions : similaires à celles des titulaires
- Vigilance syndicale sur : rémunération, conditions d'emploi et impact sur les effectifs



**Harmonie
mutuelle**
GROUPE **vyv**

» Inventons la protection sociale *de demain*

Chez **Harmonie Mutuelle**, nous sommes convaincus que nous avons **le pouvoir d'agir, ensemble, pour une santé durable**. Grâce au mouvement de l'Éco-santé, nous facilitons **le passage à l'action** pour permettre à chacun de **prendre soin de sa santé** en agissant **plus tôt, plus vite et autrement**.

Nous accompagnons :

- » **5 millions** de personnes protégées en santé et en prévoyance,
- » **Plus de 100 000** entreprises,
- » **165 000** entrepreneurs,
- » **Plus de 50** branches professionnelles.



Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@harmonie-mutuelle.fr

Prévention ■ **Santé** ■ **Prévoyance** ■ **Épargne-retraite**



Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris. DADCG 03-2026.

FONCTION PUBLIQUE : UN VIRAGE STRATÉGIQUE QUI INTERROGE

**Le projet « DGAFP 2030 » annonce une transformation en profondeur de la fonction publique. Management, attractivité, simplification...
Derrière les mots, quelles réalités pour les agents ?**

Un nouveau modèle... ou un nouveau discours ?

Le gouvernement affiche une ambition claire : construire un management propre à la fonction publique, sans copier les modèles du privé. Une volonté qui pourrait sembler pertinente... si elle ne s'inscrivait pas dans un contexte déjà fragilisé.

Car sur le terrain, le constat est connu : conditions de travail dégradées, perte de sens, manque d'attractivité et difficultés de recrutement. Depuis des années, les rapports s'accumulent sans réponses concrètes. Les agents, eux, attendent autre chose que des concepts.

Le chiffre qui interpelle

- ▶ Une attractivité en baisse depuis plusieurs années
- ▶ Des difficultés croissantes à recruter
- ▶ Un malaise durable des agents publics

Une réforme qui avance... en profondeur

La stratégie territoriale RH, portée par les plateformes régionales (PFRH), repose sur trois axes : attirer les talents, accompagner les agents et renforcer la gouvernance RH.

Un programme ambitieux. Mais derrière ces orientations, une réalité plus structurante apparaît : la montée en puissance d'une gestion territorialisée sous l'autorité des préfets, qui redessine progressivement l'organisation de l'État.

“Le diable se cache dans les détails.”

Contractuels : la ligne de fracture

Lors du Conseil commun de la fonction publique de mars 2026, une mesure a particulièrement retenu l'attention : la suppression de l'obligation de publier un poste lors du renouvellement d'un contractuel.

Présentée comme une simplification, cette disposition pourrait en réalité ouvrir une brèche importante dans le statut. Plusieurs syndicats évoquent déjà l'émergence d'un « semi-statut parallèle ».

Un changement loin d'être anodin, qui questionne directement l'égalité d'accès à la fonction publique.

Ce que cela change concrètement :

- Moins de transparence dans les recrutements
- Risque de contournement du concours
- Fragilisation du statut

Un décalage de plus en plus visible

D'un côté, le discours officiel parle de modernisation et d'attractivité.

De l'autre, les agents vivent une réalité faite de tensions, de suppressions de postes et de perte de repères.

La stabilité, historiquement garantie par le statut, semble progressivement remise en question.



Une vigilance indispensable

La transformation de la fonction publique est engagée. Mais à quel prix ?

Pour la CFTC, une chose est claire : derrière les orientations stratégiques, ce sont les conditions de travail, les carrières et les garanties des agents qui sont en jeu.

- ▶ Rien ne doit être laissé au hasard.



Calendrier des Versements 2026 : Payes & Pensions de la Fonction Publique

Dates de valeur bancaire : votre compte est
crédité à cette date précise.

Mois	 Paye (Salaire)	 Pension (Retraite)
Janvier 2026	Mercredi 28	Jeudi 29
Février 2026	Mercredi 25	Jeudi 26
Mars 2026	Vendredi 27	Lundi 30
Avril 2026	Mardi 28	Mercredi 29
Mai 2026	Mercredi 27	Jeudi 28
Juin 2026	Vendredi 26	Lundi 29
Juillet 2026	Mercredi 29	Jeudi 30
Août 2026	Jeudi 27	Vendredi 28
Septembre 2026	Lundi 28	Mardi 29
Octobre 2026	Mercredi 28	Jeudi 29
Novembre 2026	Jeudi 26	Vendredi 27
Décembre 2026	Mardi 22	Mercredi 23

! Important : La date de valeur est la date effective.
L'opération peut apparaître sur votre suivi bancaire 24
à 48h plus tard.

AVEC LE PER PRÉFON-RETRAITE, FAITES LE CHOIX DE LA SÉCURITÉ



LE PER PRÉFON-RETRAITE⁽¹⁾ VOUS GARANTIT :

- ✓ Une sécurité absolue⁽²⁾ sans renoncer au rendement⁽³⁾ pour votre épargne retraite.
- ✓ Des frais parmi les plus bas du marché⁽⁴⁾.



**POUR PLUS
D'INFORMATIONS,
CONTACTEZ-NOUS**

3025 Service & appel
gratuits

du lundi au vendredi de 9h à 18h



(1) Le régime Préfon-Retraite est un contrat d'assurance de groupe, régime régi par les articles L.441- 1 et suivants du Code des assurances dont l'objet est l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payable aux affiliés (dispositif éligible au PER). Il est souscrit par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Préfon) association régie par la loi du 1er juillet 1901 ayant son siège social au 12 bis rue de Courcelles, 75008 Paris. L'objet social de l'association est d'offrir aux fonctionnaires et assimilés des régimes de prévoyance complémentaire, notamment en matière de retraite ; d'assurer la représentation des affiliés auprès des pouvoirs publics et des gestionnaires des régimes créés ; de veiller au respect des valeurs des organisations syndicales fondatrices de solidarité, de progrès social et d'égalité dans la gestion des fonds collectés par les régimes créés, notamment par le choix d'investissements socialement responsables. Il est distribué par la S.A.S Préfon-Distribution au capital social de 200 000 € entièrement libéré. 794 053 629 R.C.S. Paris Immatriculée à l'ORIAS sous le n° 13008416 et ayant son siège social au 12 bis rue de Courcelles, 75008 Paris. Préfon Distribution propose aux agents publics, anciens agents publics et à leurs conjoints le régime de retraite Préfon-Retraite particulièrement conçu pour répondre à leurs attentes et spécificités. Il est souscrit auprès de CNP Retraite, Fonds de retraite professionnelle supplémentaire régi par le code des assurances, ayant son siège social : 4 promenades Coeur de Ville - 92130 Issy-les-Moulineaux, 892 347 501 RCS Nanterre, S.A au capital de 50 039 269 euros entièrement libéré, IDU EMP FR231782_01ZWUC. CNP Retraite est réassurée pour le régime Préfon-Retraite par Axa et Allianz. (2) Pour chaque euro versé, vous connaissez le montant de la rente acquise à 60 ans, celle-ci ne peut pas baisser. (3) Le rendement du fonds Préfon-Retraite a été de +3% au 31/12/2024. (4) Aucun frais sur les rentes, 2.05% de frais sur versement, frais sur encours plafonnés à 0.60%.

"POUR LES AGENTS QUE LES RÉFORMES FONT RIRE JAUNE, QUI ONT PARFOIS DES JOURS DE BLUES OU DE COLÈRE NOIRE. POUR CEUX QUI NE VEULENT PLUS FINIR DANS LE ROUGE. POUR LES AGENTS QUI NE VOIENT PAS LE MONDE QU'EN NOIR ET BLANC, ET VEULENT DÉFENDRE LEURS COULEURS".

CFTC,
EN BLEU &

POUR TOUS!



Devenez candidat CFTC
Pour défendre les couleurs de la
Fonction Publique : contactez-nous !



Syndicat

cftc

