

Elections Fonction Publique
2026

➤ Lire en pages 6 et 7

Rentrée sociale : la CFE-CGC
fixe ses priorités

➤ Lire en pages 10 et 11

www.cfecgc06.org

N° 154 - 3^e trimestre 2026



PRESENCE CFE-CGC 06



La CFE CGC 06 recrute

Devenez développeur/se territorial/e !

NÉGOCIER

ÉQUIPE

DÉFENDRE

ARGUMENTER



CONVAINCRE

STRATÉGIE

RÉUSSITE



**Contactez l'union départementale
et rejoignez l'Equipe Développement**

Au sommaire de ce trimestre

P4 - L'EDITO

Une rentrée chaotique....

P5 - Le Comité Départemental pour l'Emploi

Feuille de route pour 2026

P6 - Elections dans la Fonction Publique

La CFE-CGC mobilisée

P8- Organigramme confédéral

Suite au congrès de Juin 2026

P10 - Rentrée sociale

La CFE-CGC fixe ses priorités

P12 - Adaptation du travail face au changement climatique

Nouveau guide pratique de la CFE-CGC

P13 - en bref..

P14 - Actualités locales

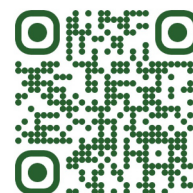


Photo : Lacs de Vens à St Etienne de Tinée

**Retrouvez votre
Union Départementale
sur Internet**



Site Web



Linkedin





« La CFE-CGC a toujours un discours, un positionnement, clair et précis, sur de nombreux sujets : économie, logement, formation, assurance-chômage, retraite, pouvoir d'achat, etc... »

Une rentrée chaotique... ?

Les deux mois d'été viennent de se terminer. Notre beau département a été baigné par un soleil de plomb et des températures suffocantes. Pas très apaisant et rassurant... Les touristes ont malgré tout investi la Côte d'Azur par millions ! Gageons que cela ait permis aux professionnels, aux commerçants et artisans, de se refaire une santé économique.

J'espère, malgré ce contexte météo suffocant, que vous avez pu profiter de cette période propice aux loisirs, vacances, retrouvailles familiales, repos, farniente, etc... Recharger les batteries, décompresser, sont importants pour le corps et l'esprit.

Comme évoqué dans l'édito précédent, avant l'été, la CFE-CGC a vu une nouvelle équipe dirigeante arrivée aux commandes. Vous trouverez dans ce numéro le nouvel organigramme confédéral, qui vous permettra de mieux appréhender la nouvelle organisation interne de la CFE-CGC.

Très prochainement, ce seront les équipes territoriales qui seront renouvelées, unions régionales, départementales et locales.

Souvent, septembre est synonyme de rentrée sociale houleuse, tendue, chargée. Manifestation des policiers nationaux sous les drapeaux ALLIANCE PN, du monde médical, chez EDF, de la Fédération des Services Publics dans toute la Fonction Publique (Hospitalière, Territoriale et Etat) : Septembre commence fort !

La CFE-CGC a toujours un discours, un positionnement, clair et précis, sur de nombreux sujets : économie, logement, formation, assurance-chômage, retraite, pouvoir d'achat, etc...

Et pendant ce temps, la liste des candidats à la Présidentielle s'allonge... Gageons qu'ils tendent l'oreille avec grande attention, pour écouter la voix du peuple, des salariés du public et du privé, notamment au travers de notre organisation, qui ne cesse de progresser en termes de représentativité. La CFE-CGC sera plus que jamais vigilante face aux choix politiques de nos dirigeants, actuels et futurs.

Le carburant ne cesse d'augmenter, impactant profondément et durablement le pouvoir d'achat des Français, et notamment de ceux qui travaillent ou ont travaillé pendant des décennies. Des conflits éclatent un peu partout sur la planète, les médias diffusent quotidiennement un flux d'informations, souvent anxiogènes, tendant à entamer le moral du pays.

Tous ensemble, élus et mandatés syndicaux, adhérents des différents syndicats et fédérations composant notre confédération, « bénévoles syndicaux », devons rester attentifs et solidaires, pour que demain soit meilleur qu'hier.

Vous pouvez compter sur l'Union Départementale des Alpes-Maritimes pour jouer pleinement son rôle.

Laurent Laubry, Président de l'Union Départementale

Comité Départemental Pour l'Emploi

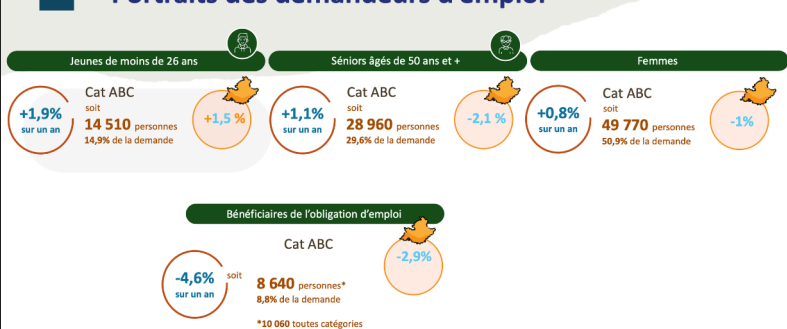
Le Comité Départemental Pour l'Emploi (CDPE) des Alpes-Maritimes s'est réuni le mercredi 3 juin dernier au Palais préfectoral, sous la coprésidence du Préfet des Alpes-Maritimes et du Conseil Général des Alpes-Maritimes, et au sein duquel siège un représentant de la CFE-CGC.

Ce Comité assure un rôle stratégique dans un contexte où l'emploi constitue une priorité centrale de l'action publique, aux côtés de la sécurité et du logement. Il est important de souligner l'importance de maintenir une dynamique collective autour des politiques d'emploi, en insistant notamment sur le déploiement du dispositif Avenir Pro, identifié comme une priorité gouvernementale.

Dans ce cadre, il a été possible d'aborder un état des lieux de la situation de l'emploi, ainsi que les perspectives stratégiques à court et moyen terme. D'une manière générale, le département demeure relativement robuste en matière d'emploi, malgré un contexte économique dégradé. Toutefois, cette situation masque certaines fragilités, notamment une progression du taux de chômage qui atteint 7,7 %, en hausse de 0,6 point sur un an.

Si le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A (inscrits tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi) diminue légèrement sur un an (-3,2 %), la hausse significative du chômage de longue durée (+ 14 %) constitue un signal d'alerte fort.

Portraits des demandeurs d'emploi



Il convient de souligner que le nombre de foyers allocataires du revenu de solidarité active (RSA) demeure relativement stable sur un an, avec 16242 foyers en mars 2026, contre 16245 en mars 2025. Toutefois, plusieurs transformations significatives sont observées : une féminisation du public avec 9532 femmes bénéficiaires, dont une majorité de familles monoparentales ; un rajeunissement des allocations, avec 7551 personnes âgées de moins de 39 ans ; une hausse des entrants récents avec

5080 bénéficiaires présents depuis moins d'un an, dont 3400 depuis moins de 6 mois. Dans le même temps, les indicateurs économiques témoignent d'une activité soutenue avec une hausse des déclarations préalables à l'embauche (+ 1,1 %).

La feuille de route 2026 s'articule autour de 4 axes structurants :

- Améliorer l'interconnaissance des acteurs
- Répondre aux besoins des entreprises
- Favoriser l'inclusion des publics prioritaires
- Développer les compétences en lien avec les besoins du territoire



Dans cette perspective, plusieurs leviers opérationnels sont mobilisés, notamment :

- Le développement des immersions qui connaissent une progression de + 33 % entre 2025 et 2026
- Les dispositifs de préparation à l'emploi, + 17,4 % par rapport à 2025
- Les méthodes de recrutement alternatives

Plusieurs publics prioritaires ont été identifiés :

- Les étrangers primo-arrivants
- Les femmes isolées
- Les personnes en situation de handicap
- Les jeunes

Dans une logique d'anticipation, les travaux du Comité s'inscrivent dans une perspective à moyen terme. Les enjeux liés au développement de l'industrie ou encore aux besoins en compétence constituent des axes de mobilisation prioritaires.

Source : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités des Alpes-Maritimes

ELECTIONS FONCTION PUBLIQUE 2026

La Fédération des Services Publics CFE-CGC entre en campagne

Face à la perte de pouvoir d'achat, aux difficultés de recrutement, à la dégradation des conditions de travail et au manque de reconnaissance, le message de la CFE-CGC est clair : les agents publics ne sont pas une variable d'ajustement !

Ils font vivre chaque jour le service public. Ils doivent être reconnus, protégés et respectés.

Les priorités de la CFE-CGC pour les agents publics :

- Revaloriser les rémunérations et redonner du pouvoir d'achat
- Améliorer réellement les conditions et l'organisation du travail
- Redonner du sens au management et reconnaître les responsabilités exercées
- Restaurer l'attractivité des métiers publics
- Sécuriser les parcours professionnels et garantir de véritables perspectives de carrière
- Protéger les agents face aux agressions, aux incivilités et aux risques professionnels
- Maintenir partout un service public de qualité, accessible, proche et présent sur le terrain
- Pour une retraite permettant à chaque agent une vie décente

UNE MOBILISATION SUR LES TROIS VERSANTS

La Fédération des Services Publics CFE-CGC appelle donc l'ensemble de ses militants et adhérents à se mobiliser pleinement dans les trois versants de la Fonction Publique (Etat, Territoriale et Hospitalière), ainsi qu'auprès des opérateurs publics.

L'objectif est assumé : consolider notre représentation, gagner de nouvelles voix et faire de la participation un enjeu majeur du scrutin.

Du 3 au 10 décembre 2026
Mobilisons nous. Chaque voix comptera.



CFE Services Publics CGC

FLASH INFO

ARRÊTS MALADIE : CHANGEMENT CONCRET À PARTIR DU MARDI 1ER SEPTEMBRE

PRINCIPAL CHANGEMENT RÉGLEMENTAIRE IMMÉDIAT POUR LES AGENTS :

Le décret du 29 juillet 2026 concerne fonctionnaires et contractuels des fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière.

À partir du 1er septembre, un arrêt devra notamment être établi à l'aide du formulaire sécurisé ; la prescription sera en principe plafonnée à un mois pour un arrêt initial et deux mois pour une prolongation, avec possibilité de dérogation médicale.

Les employeurs pourront également effectuer des contrôles de présence au domicile lorsque l'arrêt comporte cette obligation.

Point important pour la défense individuelle des agents : le maintien de rémunération lors d'une prolongation dépendra en principe du prescripteur initial, sauf indisponibilité ou impossibilité d'y recourir.

NIEN DÉFENDONS !

VOS DROITS & VOS INTÉRÊTS | VOS CARRIÈRES & VOS FAUCILLES | VOS CONDITIONS DE TRAVAIL | LE DIALOGUE & LA NÉGOCIATION

UNE QUESTION, BESOIN D'UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ ?

CONTACTEZ LA FÉDÉRATION DES SERVICES PUBLICS CFE-CGC !

fonctions publiques@cfecgcfp.org | 01 44 70 65 90

CFE Services Publics CGC

ENCORE LES AGENTS PUBLICS DANS LE VISEUR ?

Le service public au cœur de la République

Le Cour des comptes propose de faire de la masse salariale publique un levier majeur d'économie : moins de recrutements, sous-indexation du point d'indice, réduction des mesures catégorielles et ralentissement des carrières.

Ces préconisations appellent une clarification : c'est pourquoi la Fédération des Services Publics CFE-CGC saisit le Premier Ministre afin de connaître clairement les intentions du Gouvernement.

Une question s'impose : quel service public voulons-nous demain ?

Plus la Fédération revendique :

- Des effectifs adaptés aux missions ;
- Des mesures salariales dignes ;
- Des moyens matériels et organisationnels à la hauteur des besoins ;
- Des métiers publics attractifs, reconnus et valorisés.

LES AGENTS PUBLICS NE SONT PAS UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT BUDGÉTAIRE !

Moins d'agents, moins de moyens, c'est moins de présence sur le terrain, moins de proximité et un service public fragilisé.

Or le service public, ce sont des écoles, des hôpitaux, des collectivités, de la sécurité, de la justice et de l'accompagnement qui répondent quotidiennement aux besoins de la population.

On ne redresse pas les comptes publics en affaiblissant ceux qui font vivre le service public !

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, VOTEZ !

Plus la Fédération revendique :

LES AGENTS PUBLICS NE SONT PAS UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT BUDGÉTAIRE !

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

VOTEZ CFE-CGC

DU 03 AU 10 DÉCEMBRE 2026

Plus forts ensemble pour le service public !

CFE Services Publics CGC

BUDGETS 2026-2027 : QUELS ENJEUX POUR LA FONCTION PUBLIQUE ?

Les orientations budgétaires annoncées pour 2026 et 2027 suscitent de fortes inquiétudes pour l'avenir de la fonction publique et de ses agents. Dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques, les choix qui seront faits auront des conséquences directes sur nos conditions de travail, nos missions et la qualité du service rendu aux citoyens.

Des contraintes budgétaires renforcées

- Des effectifs sous tension
- Une reconnaissance insuffisante
- Un service public fragilisé

LA FÉDÉRATION DES SERVICES PUBLICS CFE-CGC RÉAFFIRME SES PRIORITÉS :

- ➔ **Des moyens à la hauteur des missions**
Le service public ne peut fonctionner sans investissements adaptés.
- ➔ **La valorisation des compétences et des responsabilités**
Les cadres et agents doivent être reconnus à la hauteur de leur engagement.
- ➔ **Des conditions de travail respectueuses**
Stop à la dégradation des environnements professionnels.
- ➔ **Un dialogue social réel et constructif**
Les agents doivent être entendus et associés aux décisions qui les concernent.

<https://cfecgcfp.org>

ENSEMBLE, FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX !

POUR UNE FONCTION PUBLIQUE RESPECTÉE, RECONNUE ET DOTÉE DES MOYENS NÉCESSAIRES.

DEVENEZ ACTEURS DE VOTRE AVENIR !

NE SUBISSONS PLUS,
AGISSONS ENSEMBLE !



LE SYNDICAT,
C'EST VOUS !

Que vous souhaitiez adhérer, participer à nos actions ou vous investir davantage, chaque engagement compte !

**Plus nous sommes nombreux,
Plus nous sommes forts !**

Ne laissez pas les autres décider à votre place



**REJOIGNEZ-NOUS ET FAISONS
ENTENDRE NOTRE VOIX !**



<https://cfecgcfp.org>



Ces sujets nous concernent toutes et tous

Face aux décisions qui impactent notre quotidien, une seule force fait la différence : **le collectif.**

POURQUOI S'ENGAGER ?

- ✓ Défendre nos droits et nos acquis
- ✓ Faire entendre nos revendications
- ✓ Être informé, conseillé et accompagné
- ✓ Peser sur les décisions qui nous concernent
- ✓ Obtenir des avancées concrètes pour tous les agents



**ENSEMBLE
DONNONS PLUS DE FORCE
À NOS REVENDICATIONS !**

**INSCRIVEZ-VOUS
SUR LES LISTES
DES SYNDICATS AFFILIÉS À
LA FÉDÉRATION DES SERVICES PUBLICS
CFE-CGC**

fonctions_publicques@cfecgcfp.org

01.44.70.65.90



William Viry-Allemoz
Secrétaire général
william.viry-allemoz@cfecgc.fr



Christelle Thieffry
Présidente
christelle.thieffry@cfecgc.fr

PÔLE ÉCONOMIE ET ENVIRONNEMENT

PÔLE TRAVAIL

**ÉCONOMIE
PROSPECTIVE
ET GOUVERNANCE**



Marielle Mangeon
Secrétaire nationale
marielle.mangeon@cfecgc.fr

Rémunérations
et productivité
Cercle
administrateurs

**EUROPE
INTERNATIONAL
ET DROITS HUMAINS**



Anne-Catherine Cudennec
Secrétaire nationale
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr



Benjamin Oudet
Délégué national
benjamin.oudet@cfecgc.fr

**INDUSTRIE,
SOUVERAINETÉ
ET ENVIRONNEMENT**



Christian Taxil
Secrétaire national
christian.taxil@cfecgc.fr

Logement

**EMPLOI, FORMATION
PROFESSIONNELLE,
ORGANISATION DU TRAVAIL,
ÉGALITÉ DES CHANCES**



Christelle Toillon
Secrétaire nationale
christelle.toillon@cfecgc.fr



Grégory Bacquet
Délégué national
Formation professionnelle
gregory.bacquet@cfecgc.fr

**PROTECTION
ET TRAVAIL**



Laurent Lamarque
Secrétaire national
laurent.lamarque@cfecgc.fr

Retraite



Gonzague Guez
Délégué national
Politique d'épargne salariale
et cercle des épargnants
gonzague.guez@cfecgc.fr



Alain Parmentier
Délégué national
Lutte contre toutes
les discriminations
alain.parmentier@cfecgc.fr



Bruno Aziere
Délégué national
Industrie
bruno.aziere@cfecgc.fr



Bertrand Mahe
Délégué national
Emploi
bertrand.mahe@cfecgc.fr



Agnès Colonna
Déléguée nationale
Autonomie et
égalité professionnelle
agnès.colonna@cfecgc.fr



Franck Torres
Délégué national
Intelligence Artificielle
franck.torres@cfecgc.fr



Jean-Claude Garcia
Délégué national
RSE
jeanclaude.garcia@cfecgc.fr



Marguerite M'Balla
Déléguée nationale
Égalité professionnelle
marguerite.mballa@cfecgc.fr



Didier Timmerman
Délégué national
Travail
didier.timmerman@cfecgc.fr



Jérôme Hanarte
Délégué national
Initiatives économiques
territoriales
jerome.hanarte@cfecgc.fr



2026 - 2029 ORGANIGRAMME DE L'EXÉCUTIF CONFÉDÉRAL

RENTRÉE SOCIALE : LA CFE-CGC FIXE SES PRIORITÉS

Emploi des jeunes, IA, budget 2027 et PLFSS, transparence salariale, pouvoir d'achat, mobilisation dans la fonction publique... Présidente confédérale, Christelle Thieffinne passe en revue les grands dossiers de la rentrée sociale.

En cette rentrée sociale, quelles sont les priorités pour la CFE-CGC ?

Il faut faire vivre le dialogue social et redynamiser les négociations entre partenaires sociaux. En cette rentrée sociale particulière avec, en toile de fond, le début de la campagne présidentielle, les organisations syndicales et patronales représentatives doivent se remettre autour de la table et travailler avec responsabilité divers sujets importants pour notre pays, pour les salariés et pour les entreprises. En parallèle, outre la préparation en cours du budget 2027, nous serons très vigilants sur les travaux parlementaires qui débiteront fin septembre concernant le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2027. Je veux que la CFE-CGC soit écoutée et entendue par les pouvoirs publics, qui plus est dans ce contexte de campagne électorale où fleurissent chaque jour de nouvelles idées qui sont autant d'attaques en règle contre les salariés, en particulier ceux de l'encadrement.

Et dans les entreprises ?

Nos sections syndicales et nos militants vont faire face à plusieurs enjeux, notamment la préparation des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Avec la reprise de l'inflation, la hausse des prix de l'énergie et du carburant, je pense et j'espère qu'une prise de conscience s'amorce quant à la nécessité d'augmenter les salaires dans les entreprises. La CFE-CGC reste mobilisée pour lutter contre le tassement des grilles salariales et nous militons pour un meilleur partage de la valeur, pour valoriser les compétences et la prise de responsabilités.

Vous en appelez à une négociation nationale interprofessionnelle sur l'emploi des jeunes. Pour quelles raisons ?

Il y a urgence à s'emparer de ce sujet pour améliorer le taux d'emploi des jeunes dont la situation est très préoccupante, quel que soit le niveau d'études. Les entreprises ont tendance à ne plus vouloir former en interne de jeunes collaborateurs et veulent des profils immédiatement opérationnels. Alors que le marché de l'emploi est difficile, que beaucoup de jeunes sont sur le carreau et que les entreprises peinent à recruter des jeunes ingénieurs, les partenaires sociaux doivent ouvrir rapidement une négociation avec une lettre de cadrage de l'État pour mettre de la pression dans le système, poser des contraintes aux employeurs et ne sur-



tout pas négocier des contrats au rabais. On pourrait par exemple imaginer qu'une partie des aides accordées aux entreprises soient conditionnées à des engagements sur l'embauche des jeunes. En développant les dispositifs de temps partiel, de retraite progressive et de mentorat auprès des salariés seniors, on peut aussi favoriser l'emploi des jeunes.

Et sur l'intelligence artificielle ?

La CFE-CGC appelle là aussi de ses vœux une négociation nationale interprofessionnelle afin de poser un premier diagnostic et cadre sur l'IA et toutes ses implications dans le monde du travail. On voit que des PSE sont en cours, que des emplois juniors disparaissent et sont remplacés par l'IA dans divers secteurs (banque, assurance, juridique, communication...). L'évolution technologique est très rapide : il est donc impératif d'établir un diagnostic sur la formation des salariés, sur la transformation des emplois et des tâches dévolues aux salariés, sur les usages parfois cachés de l'IA au sein des entreprises, sur la sécurité des données et sur tous les risques associés en termes de santé et de charge mentale. Il me semble aujourd'hui que tous les acteurs sont prêts à une négociation sur le sujet. Il n'y a plus qu'à !

Le Premier ministre Sébastien Lecornu a invité cet été les partenaires sociaux à négocier sur les arrêts maladie. Y êtes-vous favorable ?

Oui s'il s'agit en particulier de parler de prévention, non s'il faut aborder la problématique sous le seul prisme des coûts et des économies. Les arrêts maladie ont explosé au moment du Covid et la tendance perdure ces dernières années, en particulier les arrêts pour longue maladie (plus de trois mois) et ceux liés à des motifs psychologiques. Il faut analyser ces phénomènes et voir comment on peut améliorer le volet prévention.

Le projet de loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale a enfin été présenté en Conseil des ministres le 10 septembre. Quelle est votre analyse ?

Tout ne nous satisfait pas dans ce projet de loi, loin de là, sachant déjà que la transposition devait initialement s'appliquer au 7 juin dernier. Le sujet fait l'objet d'un intense lobbying des organisations patronales, résolument hostiles à l'application de la directive. Pour la CFE-CGC, c'est un premier pas dans la porte. Il faut désormais avancer pour améliorer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances dans le déroulement des carrières et les parcours professionnels.

Les entreprises se tiennent-elles prêtes ?

C'est très variable selon les secteurs mais les entreprises sont plutôt en retard dans la préparation des aspects techniques. Pour avoir personnellement arpenté le terrain, certaines n'ont strictement rien anticipé, y compris parmi les plus grandes structures. S'il faudra voir ce que donnent les débats parlementaires puis les décrets d'application précis, les entreprises auront un gros travail à mener en termes de catégories de postes comparables et d'obligations de publication de divers indicateurs. Pour que cela se passe bien, il faudra dialoguer avec les organisations syndicales et les représentants du personnel en entreprise. Les employeurs y ont tout intérêt car ils craignent les contentieux.

Le gouvernement est en pleine période d'arbitrage sur le budget 2027. Quelles sont vos craintes ?

Désindexation partielle des retraites, taxation de l'épargne salariale, taxation des héritages dès le premier euro, relèvement du plafond annuel des franchises médicales... Il y a des annonces et des propositions diverses et variées chaque jour ou presque. Ma principale crainte, ce sont les attaques répétées contre les salariés à qui on veut faire les poches, et particulièrement les salariés que la CFE-CGC représente : les techniciens, les agents de maîtrise, les cadres et les ingénieurs. Dans les discours, on entend beaucoup de velléités pour aller toucher au capital, aux rentiers et aux fortunes qui reposent beaucoup plus sur la spéculation que sur le travail. Mais dans les faits, quand on regarde ce qui est proposé, ce sont toujours les mêmes qui trinquent, ceux-là même qui, par leur travail, contribuent largement à financer le système et la solidarité intercatégorielle. Il faut dire stop et poser des limites.

Quid de la ponction envisagée, jusqu'à 2 milliards

d'euros, dans les caisses de l'Unédic ?

Toutes les ponctions à l'encontre de l'Unédic mènent à une réduction des droits pour les demandeurs d'emploi. Or l'assurance chômage, comme son nom l'indique, est une assurance. L'Unédic, gérée par les partenaires sociaux, a d'ailleurs démontré l'utilité de son modèle assurantiel cet été lors des terribles incendies en Gironde et dans les Landes avec la mise en œuvre immédiate de l'activité partielle pour les entreprises dont les salariés ne pouvaient plus travailler. Laissons le régime d'assurance chômage remplir son rôle.

Cet été, la CFE-CGC et la CGT ont saisi la justice sur le gel de la valeur du point Agirc-Arrco (retraites complémentaires). La situation peut-elle se débloquer ?

Nous l'espérons. Après avoir constaté le blocage des organisations patronales (OP) ayant conduit au gel de la valeur du point Agirc-Arrco pour 2026, pénalisant 14 millions de retraités mais aussi 28 millions de salariés actifs dont les droits sont en cours de constitution, nous avons décidé de porter l'affaire en justice afin de préserver les intérêts des retraités actuels et futurs et une gestion paritaire du régime conforme à ses règles.

Nous considérons en effet que par leur position, les administrateurs des OP ont empêché le conseil d'administration du régime d'appliquer les règles de pilotage mentionnées dans l'accord national interprofessionnel en vigueur. Il faut qui plus est rappeler que le régime de l'Agirc-Arrco se porte très bien avec des réserves de l'ordre de 90 milliards d'euros.

Les organisations syndicales de la fonction publique, dont la CFE-CGC, appellent à une large mobilisation le mardi 29 septembre. Quels sont les enjeux ?

Il s'agit de défendre les agents, dont les rémunérations ont été durablement affaiblies par l'inflation et le gel de la valeur du point d'indice, leurs emplois et leurs conditions de travail dans les trois versants (État, territoriale et hospitalière) ; et de militer pour une meilleure reconnaissance au sens large de la fonction publique. L'actualité estivale – canicules à répétition, sécheresse, incendies – a rappelé la nécessité de renforcer la fonction publique et ses missions de service public. Je veux d'ailleurs ici remercier et saluer l'engagement remarquable de tous les agents et corps mobilisés, en premier lieu les sapeurs-pompiers, pour protéger les populations. Je serai sur le terrain pour cette mobilisation du 29 septembre, aux côtés de notre fédération des services publics.

L'ADAPTATION DU TRAVAIL FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les effets du changement climatique sont de plus en plus visibles dans nos territoires et notre vie quotidienne, mais aussi dans les entreprises. L'adaptation des conditions de travail s'impose comme un enjeu essentiel pour préserver la santé et la sécurité des salariés. Pour éclairer ces enjeux et outiller ses militants, la CFE-CGC met à disposition un guide « L'adaptation du travail face au changement climatique », qui décrypte le rôle des salariés et du dialogue social dans l'anticipation et l'accompagnement de l'évolution du travail.

Le changement climatique et son impact sur les entreprises, les territoires et le travail

Les entreprises doivent non seulement s'adapter aux impacts physiques du climat, mais aussi anticiper et intégrer les nouvelles exigences légales et sociétales en matière de durabilité et de responsabilité environnementale. Et cela passera notamment par sa prise en compte dans le travail.

Depuis le 1er juillet, le décret du 27 mai 2025 impose par exemple la mise en place de mesures spécifiques de protection des salariés contre les risques liés à la chaleur dès l'activation d'un seuil de vigilance.

Amélioration de la prévention des risques professionnels climatiques

Différentes actions peuvent être mises en place pour améliorer la prévention. En particulier :

- Éviter les risques, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger.
- Évaluer les risques liés à la chaleur, c'est-à-dire apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour prioriser les actions de prévention à mener.
- Combattre les risques à la source, c'est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
- Adapter le travail à l'homme, en tenant compte des différences individuelles.
- Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- Remplacer un produit ou un procédé dangereux par ce qui l'est moins, lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une solution présentant des dangers moindres.

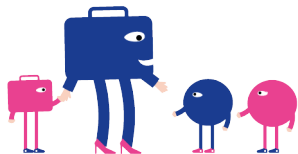
- Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
- Donner la priorité aux mesures de protection collective.

En conclusion,

l'adaptation au changement climatique est d'abord un défi économique et social. Les entreprises, les secteurs d'activité et les salariés vont devoir faire face à des conditions nouvelles de travail et l'emploi. Ce mouvement devra être accompagné afin d'assurer la pérennité des activités et de minimiser les impacts sur les travailleurs. Cela passe par l'identification des vulnérabilités spécifiques de chaque secteur, l'intégration du changement climatique dans les stratégies d'entreprise, le suivi des mesures du Plan national d'adaptation au changement climatique, ainsi que le soutien à la reconversion professionnelle et à la formation.

Les syndicats, en particulier, ont un rôle majeur à jouer dans cette adaptation, pour anticiper des conditions de travail convenables et en favorisant des transitions équitables. La mobilisation collective sera le levier essentiel de réussite de l'adaptation de notre société au changement climatique. Le droit de vivre dans un environnement sain et écologiquement soutenable est plus que jamais d'actualité.





Famille : le congé de naissance est entré en vigueur au 1er juillet

Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, le congé de naissance est entré en vigueur le 1er juillet 2026. Octroyant un à deux mois de congé indemnisé à chaque parent, il s'ajoute aux congés existants (maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption).

Le congé de naissance est accessible à l'ensemble des assurés actifs : salariés, indépendants, non-salariés agricoles, fonctionnaires, militaires, agents contractuels de droit public, assurés des régimes spéciaux. Il doit être pris dans un délai maximal de neuf mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer. Le taux d'indemnisation s'élève à 70 % du salaire net le premier mois et à 60 % le deuxième mois.

Arrêts maladie, du nouveau depuis le 1^{er} septembre

Depuis le 1er septembre 2026, de nouveaux plafonds sont entrés en vigueur pour les arrêts maladie et leurs prolongations. Prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, une réforme introduit pour la première fois des durées maximales de prescription pour les arrêts maladie. Dorénavant, un arrêt maladie initial ne pourra pas dépasser 31 jours. Au-delà de cette durée, le professionnel de santé devra établir une prolongation. Chaque prolongation d'arrêt de travail ne pourra pas excéder 62 jours. Concrètement, les salariés en arrêt de longue durée continueront bien sûr à pouvoir être arrêtés plusieurs mois si leur état de santé le justifie. En revanche, leur situation devra être réexaminée à intervalles plus réguliers.

Le législateur a toutefois prévu une certaine souplesse. Le professionnel de santé ayant prescrit l'arrêt initial ou sa prolongation pourra dépasser ces plafonds lorsqu'il estime qu'une durée plus longue est médicalement nécessaire. Cette dérogation devra être justifiée au regard de l'état du patient et des recommandations de la Haute Autorité de santé. L'objectif affiché est d'éviter qu'un cadre trop rigide ne pénalise les personnes souffrant de pathologies lourdes ou nécessitant des périodes de récupération plus importantes.



La réforme prévoit également un suivi particulier des arrêts très longs. Pour tout renouvellement portant la durée totale de l'arrêt au-delà de trois mois, le professionnel de santé pourra solliciter l'avis du service du contrôle médical de l'Assurance maladie. Cette possibilité vise à renforcer l'accompagnement des patients tout en limitant les risques d'abus.

La loi ne se limite pas aux arrêts maladie classiques. À compter du 1er janvier 2027, la durée de versement des indemnités journalières liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sera elle aussi encadrée. Le versement de ces indemnités sera limité à quatre ans. Au terme de cette période, l'incapacité sera considérée comme permanente. Le salarié concerné pourra alors percevoir une rente ou une indemnité en capital selon sa situation.

Retraite des femmes et parentalité : de nouveaux droits

Deux dispositifs inscrits dans le budget de la Sécu 2026, entrent en vigueur en septembre, permettant de mieux prendre en compte les enfants dans le calcul de la pension et l'accès au dispositif carrière longue.

Pour les régimes calculant la retraite de base sur les meilleures années (régime général, MSA, indépendants), le nombre d'années prises en compte (initialement fixé à 25 ans) est réduit pour les parents bénéficiant de majorations pour enfants

- 1 enfant : le calcul se fait sur les 24 meilleures années (au lieu de 25)
- 2 enfants ou plus : le calcul se fait sur les 23 meilleures années.

Les conditions d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue évoluent pour mieux intégrer les périodes liées à la parentalité

Prise en compte des trimestres pour enfants : jusqu'à deux trimestres supplémentaires accordés au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation des enfants sont désormais comptabilisés comme des trimestres réputés cotisés pour l'ouverture des

droits à une carrière longue. Cette disposition aide particulièrement les femmes ayant commencé à travailler très jeune mais dont la trajectoire a été ralentie par l'arrivée d'enfants, en évitant qu'il ne leur manque un ou deux trimestres cruciaux.

Que devez-vous faire ?

- ➔ Vérifier votre relevé de carrière : Connectez-vous sur le site de l'Assurance Retraite pour vous assurer que vos périodes d'activité et vos trimestres pour enfants sont correctement enregistrés.
- ➔ Faire une simulation : Utilisez le service Info-Retraite pour estimer l'impact de ces nouvelles règles sur votre future date de départ et le montant de votre pension



Réunion de l'UL de Cannes

Le 7 juillet dernier, l'Union Locale CFE-CGC de Cannes a réuni délégués syndicaux, adhérents, sympathisants et salariés à l'occasion de sa traditionnelle rencontre estivale.

Ce rendez-vous convivial a permis de présenter les actions et les missions de l'Union Locale, mais également de faire découvrir les valeurs et l'engagement de la CFE-CGC à de nouveaux participants. Les échanges, riches et constructifs, ont témoigné de la vitalité de notre organisation et de l'intérêt partagé pour le dialogue social de proximité.



La réunion s'est poursuivie autour d'un chaleureux pot de l'amitié, offrant à chacun l'opportunité de prolonger les discussions dans une ambiance détendue et fraternelle. L'Union Locale remercie chaleureusement l'ensemble des participants pour leur présence, leur confiance et leur engagement au service des salariés.

PERMANENCE JURIDIQUE de l'UD 06

Vous avez besoin d'un avis juridique pour un litige ou un problème individuel lié à votre vie professionnelle ?

Un avocat assure chaque mois une permanence gratuite pour les adhérents des Alpes-Maritimes.

➔ Envoyer une demande par mail à ud06@cfecgc.fr pour prendre rendez-vous

Site internet de l'Union Départementale - Nouvelle version

Le site de l'UD 06 a été repensé et modernisé pour vous offrir des contenus de meilleure qualité et augmenter sa lisibilité.

N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et suggestions.

www.cfecgc06.org





SUIVEZ-NOUS ET ABONNEZ-VOUS

UNION DÉPARTEMENTALE DES ALPES-MARITIMES



SCAN ME



SCAN ME



UNION RÉGIONALE PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR



SCAN ME



SCAN ME



SCAN ME



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC

Stratégie des filières et des collectivités,
marchés publics, vie des entreprises,
innovations du territoire...

T'AS LA RÉF' ÉCO ?

tribu**ca**.net

REJOIGNEZ LE RÉSEAU !



5.500 ABONNÉS



47.000 FOLLOWERS



250.000 VISITES MENSUELLES

