

LE



DE LA

Réseau Sociale

LETTRE D'INFORMATION N°16 / DÉCEMBRE 2025

ÉDITO \

PLFSS 2026 : UN DANGER MAJEUR



**MIREILLE STIVALA, MEMBRE
DU BUREAU CONFÉDÉRAL**

En cette année du 80^e anniversaire de la Sécurité sociale, les syndicats, les structures CGT et la Confédération ont multiplié, tout au long de l'année 2025, les initiatives visant à rappeler l'histoire, le sens et la force de notre système de santé, de sécurité et de protection sociale à la française.

Née des luttes et des revendications portées par les travailleuses, les travailleurs et la CGT, la Sécurité sociale constitue l'une des plus grandes conquêtes sociales de notre pays. Elle a permis de prévenir et de protéger chaque personne contre les aléas de la vie : la naissance et la famille, la maladie, l'accident du travail, le handicap, la perte d'autonomie, la vieillesse, la retraite.

Dès son origine, la Sécurité sociale a été la cible d'attaques récurrentes de la part d'une partie du patronat, de forces politiques de droite, ainsi que de puissants lobbies libéraux, assurantiels et privés lucratifs. Leur objectif reste inchangé :

livrer au marché les activités couvertes par notre système solidaire et replacer chaque individu seul face au coût de sa protection, tout au long de sa vie.

Le principe « Chacun·e cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins » – fondement même de la Sécurité sociale – est aujourd’hui gravement remis en cause par le Projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, adopté au Parlement.

La CGT mène une campagne offensive pour alerter les élu·es, les parlementaires et l’ensemble des salarié·e·s sur les dangers majeurs que comporte ce PLFSS 2026.

Les mesures envisagées représentent des reculs importants sur les droits conquis et instaurent une logique d'austérité budgétaire qui toucherait l'ensemble de la population, et plus particulièrement les personnes les plus vulnérables : les femmes, les malades, les personnes en situation de handicap, les personnes en perte d'autonomie, etc. La Sécurité sociale est un bien commun précieux. Nous ne devons rien céder.

Il est indispensable de continuer à porter haut les revendications des salarié·e·s et les propositions de la CGT, pour peser dans le débat en cours et faire reculer les idées et les mesures rétrogrades.

SOMMAIRE \

ACTUALITÉS

Mandatement
Sécurité sociale

2

NOS OUTILS POUR LA RECONQUÊTE

2

DES NOUVELLES DES CAISSES

CNAM	6
CNAF	8
CNAV	12
AT-MP	13
Autonomie	16
Assurance-Chômage	19



Le site ressource de l'espace revindicatif confédéral et nouveautés santé, sécu, social

Le pôle Travail Santé Sécurité sociale produit des notes, analyses et synthèses le plus régulièrement possible tant sur l'actualité que sur les fondements de notre système et les progrès que nous portons.

Ces notes sont disponibles sur le site Analyses et propositions de la CGT :

<https://analyses-propositions.cgt.fr/>

Dans l'onglet « santé - sécu » vous trouverez nos notes classées par thèmes (santé, handicap, sécu, retraite, etc.). N'hésitez pas à nous écrire si vous avez des retours ou des besoins !

Contact – Secrétariat commun : Karima Ghenimi k.ghenim@cgt.fr



LE PROJET LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2026, LA BATAILLE CONTINUE

La mobilisation des travailleuses et des travailleurs et le débat parlementaire ont permis de supprimer de nombreuses horreurs du budget de la sécurité sociale (PLFSS) et notamment :

- La suppression de deux jours fériés (*plan Bayrou*) ;
- La désindexation des pensions de retraite jusqu'en 2030 ;
- Le gel des prestations sociales, qui augmenteront donc de 1,4 % ;
- Le doublement des franchises et participations médicales ;
- La taxation des activités sociales et culturelles ;
- La taxation des apprentis faisant baisser leur rémunération ;
- L'essentiel de la réforme de l'assurance chômage et des 4 milliards de coupes que le gouvernement voulait imposer aux privés d'emploi et aux précaires.

L'application de la réforme des retraites a été décalée d'un an et les générations nées entre 1965 et 1969 partiront trois mois plus tôt. La CGT se félicite que les députés aient voté le principe de l'abrogation de la réforme des retraites 2023 et que cette volonté d'abrogation figure dans l'annexe du PLFSS. Ceci confirme que l'abrogation de la réforme des retraites est inéluctable.

Des mesures positives (*mais limitées*) ont été gagnées :

- Des élections pour la Sécurité sociale des autrices et auteurs ;
- Un congé de naissance de deux mois à partir du 1^{er} juillet 2026 ;
- Un petit progrès (1 %) pour la pension de retraite des femmes ayant eu des enfants.

Cependant, il reste de nombreuses mauvaises mesures dans le budget adopté et la bataille continue, notamment sur :

- Le budget des hôpitaux qui, s'il a été augmenté de 4 Md, reste insuffisant. Si le budget reste en l'état, des milliers de lits risquent à nouveau de fermer. Nous exigeons la mise en place d'un dispositif de défaisance de la dette des hôpitaux et d'un collectif budgétaire pour augmenter leurs moyens dès 2026 ;
- La tarification à l'acte (*déjà catastrophique pour les hôpitaux*) étendue au médico-social ;
- La taxation des mutuelles et complémentaires. Nous interpellons les parlementaires car cela se traduira forcément par des augmentations de tarifs pour les salariés et les retraités ;
- La limitation des arrêts maladie à 1 mois (*15 jours dans le projet initial*) ;
- La limitation à quatre ans de la durée des affections longue durée, une absurdité selon les médecins du travail ;
- La baisse du complément familial pour les parents des enfants de 14 à 18 ans.

La CGT restera très vigilante sur les textes réglementaires, notamment sur :

- L'indexation du RSA et la prime de Noël 2026 qui doit être maintenue pour l'ensemble des bénéficiaires, comme s'y est engagé le ministre du travail ;

Pour plus d'informations, cliquez sur les liens

- Le panier de soin et le remboursement des cures thermales. Les dérembourser comme le souhaite la ministre de la Santé constituerait à la fois un recul pour les malades et une menace pour les 20 000 emplois du secteur ;
- L'aide médicale d'Etat pour laquelle nous nous opposerons à toute régression stigmatisant encore une fois les personnes étrangères.

La CGT regrette que le patronat, le gouvernement et les partis du socle commun aient empêché l'augmentation des recettes de la sécurité sociale en refusant de remettre entièrement en cause les 80 Md d'exonérations des cotisations sociales qui constituent des effets d'aubaine et des trappes à bas salaires.

L'Assemblée nationale doit maintenant débattre et voter le projet de loi de finances. La CGT appelle les députés à le modifier en profondeur pour supprimer les nombreuses mesures d'austérité, augmenter les moyens des services publics, des associations et des collectivités et le salaire des fonctionnaires. Alors que les inégalités explosent, il y a urgence à mettre enfin à l'ordre du jour la justice fiscale !

Alors que le patronat veut imposer l'austérité salariale lors des NAO, la CGT appelle ses syndicats à multiplier les mobilisations pour gagner des augmentations et empêcher que 2026 ne devienne une année noire pour les salaires !

PROJET DE LOI DE LUTTE CONTRE LA FRAUDE SOCIALE

Micro-entreprises : quand la fraude sociale masque la précarité

Le débat sur la fraude sociale revient régulièrement dans l'actualité. Souvent instrumentalisé, il oppose à tort « fraudeurs » et « travailleurs honnêtes ». Pourtant, les chiffres montrent une réalité bien différente de l'image médiatique. Selon le Haut Conseil du financement de la protection sociale (HCFIPS), les deux tiers des fraudes concernent les entreprises, et non les assurés sociaux.

La fraude sociale n'est pas la fraude des pauvres. Elle met en cause avant tout des stratégies d'évitement des cotisations patronales, souvent dissimulées derrière des statuts juridiques comme celui de la micro-entreprise. Et ce phénomène prend aujourd'hui une ampleur préoccupante.

Résultat : des milliers de travailleurs, en particulier les livreurs à vélo ou en scooter, se retrouvent indépendants de façade mais dépendants économiquement d'une plateforme qui fixe leurs conditions de travail, leurs tarifs et leurs horaires.

Créé pour faciliter la création d'activité, le régime de la micro-entreprise est devenu, dans de nombreux secteurs, un outil de contournement du salariat. Des entreprises, notamment dans la livraison et le transport, recourent à ce statut pour externaliser leurs responsabilités sociales. C'est notamment le cas des plateformes numériques d'emploi tel que Uber ou Deliveroo.

Résultat : des milliers de travailleurs, en particulier les livreurs à vélo ou en scooter, se retrouvent indépendants de façade mais dépendants économiquement d'une plateforme qui fixe leurs conditions de travail, leurs tarifs et leurs horaires.

Pour la CGT, cette dérive constitue une fraude à grande échelle : les cotisations sociales ne sont pas versées à leur juste niveau, privant la Sécurité sociale de ressources essentielles.

Selon les données du HCFIPS, 22 % des cotisations dues par les micro-entrepreneurs ne sont pas payées, soit entre 1,3 et 1,7 milliard d'euros par an.

Dans la livraison, le taux d'évasion atteint 50 à 70 %, et pour les livreurs travaillant via des plateformes, il grimpe à 70 %.

Derrière ces chiffres, il y a une réalité sociale dramatique : un grand nombre de micro-entrepreneurs ont une rémunération inférieure au SMIC. C'est notamment le cas des livreurs à vélo dont les pseudo-négociations dans le cadre de l'Autorité des Relations sociales des Plateformes d'Emploi a fixé une rémunération légale en dessous du minimum légal !

Ce résultat est possible avec la non prise en compte des temps d'attente, non rémunérés, qui réduisent fortement le revenu horaire réel.

La CGT souligne également la présence importante de travailleur.euses sans papiers, contraints de sous-louer des comptes pour pouvoir travailler, dans une zone grise juridique qui favorise les abus.

Le gouvernement prévoit d'ici 2027 la mise en place du précompte des cotisations sociales directement par les plateformes d'emploi, censée améliorer la collecte. Mais selon la CGT, cette mesure risque surtout de réduire encore le revenu net des livreurs, déjà extrêmement bas.

Une comparaison illustre les inégalités entre un salarié et un auto-entrepreneur :

- **Un salarié cotise en moyenne 45 % de son salaire brut (*cotisations salariales et patronales*) et bénéficie d'une couverture complète (*maladie, retraite, chômage, accident du travail*) ;**
- **Un micro-entrepreneur cotise environ 15 % de son chiffre d'affaires, mais sans assurance chômage, ni retraite complémentaire, ni protection contre les accidents du travail.**

Cette différence de droits crée une injustice structurelle : ceux qui contribuent le moins à la solidarité nationale sont souvent ceux qui en auraient le plus besoin.

- **Pour sortir de cette impasse, la CGT formule plusieurs revendications :Arrêter la mise en œuvre du précompte prévu pour 2027, jugé socialement régressif ;**
- **Instaurer une présomption de salariat pour les travailleurs de plateforme, conformément à la directive européenne qui doit être transposée en droit national avant décembre 2026 ;**
- **Renforcer les contrôles de l'inspection du travail sur les situations de faux indépendants, y compris en dehors des plateformes numériques.**

La lutte contre la fraude sociale ne peut se résumer à une chasse aux petits revenus.

Pour la CGT, il s'agit avant tout de rétablir la justice sociale : faire contribuer équitablement toutes les entreprises, protéger les travailleurs précaires, et garantir à chacun une véritable protection sociale.

TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

En juin 2025, l'Organisation internationale du travail (OIT) a ouvert un chantier important : l'élaboration de la première norme mondiale encadrant le travail dans l'économie des plateformes (*livraison, VTC, micro-tâches, services à la demande, etc.*). Cette norme prendra la forme d'une convention, instrument juridiquement contraignant pour les États qui la ratifient, complétée d'une recommandation, instrument de préconisation. L'objectif : garantir un travail décent à des millions de personnes dans le monde, dont beaucoup exercent aujourd'hui dans la précarité la plus totale.

Mais les négociations sont laborieuses, et les positions de chacun très éloignées. Le patronat, soutenu notamment par les États-Unis, a multiplié les amendements pour ralentir les discussions. Résultat : une grande partie des articles n'a pas pu être débattue à la Conférence internationale du travail.

Mais les négociations sont laborieuses, et les positions de chacun très éloignées.

Le patronat, soutenu notamment par les États-Unis, a multiplié les amendements pour ralentir les discussions. Résultat : une grande partie des articles n'a pas pu être débattue à la Conférence internationale du travail.

Pour avancer malgré tout, le Bureau international du travail a produit un rapport intermédiaire, appelé rapport brun, qui reprend l'ensemble des articles à examiner et les soumet à un questionnaire adressé aux États, aux employeurs et aux syndicats.

C'est dans ce cadre que la CGT a transmis sa réponse, en s'appuyant aussi sur les analyses de la Confédération syndicale internationale (CSI). Le gouvernement français a, lui aussi, envoyé sa position.

Sans surprise, ces réponses montrent des visions très différentes de ce que doit être la protection des travailleurs de plateformes.

Pour les employeurs, une plateforme ne serait qu'un « intermédiaire », mettant en relation un client et un travailleur indépendant, dépourvu de toute responsabilité sociale d'employeur.

Pour la CSI, la CGT et même l'État français, cette définition est trop restrictive car une plateforme doit être reconnue pour ce qu'elle fait réellement : organiser le travail. La CGT précise ce que cela implique : la gestion des paiements, la fixation des prix, la gouvernance algorithmique, le suivi des performances et des conditions de services imposées unilatéralement.

En d'autres termes : lorsque la plateforme contrôle l'activité, elle doit en assumer la responsabilité sociale, comme n'importe quel un employeur.

La CGT soutient donc la création d'une présomption légale de salariat : si une plateforme organise le travail, la relation doit être considérée comme du salariat, sauf preuve contraire. C'est la seule manière de mettre fin au modèle fondé sur le contournement du droit du travail.

La CSI et la CGT demandent que les plateformes prennent en charge les coûts professionnels réels (*voiture, carburant, assurance, matériel...*), rémunèrent le temps d'attente entre deux missions, et garantissent au minimum le salaire minimum légal applicable aux travailleurs exerçant une activité comparable.

Le gouvernement français, lui, se montre bien plus prudent. Il insiste fortement sur la liberté contractuelle de la plateforme et sur la prise en compte du « statut choisi », ce qui ouvre la porte au maintien de statuts indépendants même lorsque la relation relève clairement du salariat.

La CSI et la CGT demandent que les plateformes prennent en charge les coûts professionnels réels (*voiture, carburant, assurance, matériel...*), rémunèrent le temps d'attente entre deux missions, et garantissent au minimum le salaire minimum légal applicable aux travailleurs exerçant une activité comparable.

La France, de son côté, estime que la rémunération relève essentiellement de la liberté du contrat. Une position qui affaiblit fortement la capacité à sécuriser les revenus des travailleurs.

La CGT demande aussi des garanties pour que les travailleurs puissent : communiquer entre eux via des canaux numériques sécurisés, afin d'être contactés par les syndicats, et d'échapper à l'isolement imposé par les applications. Ces éléments sont essentiels pour permettre la liberté syndicale, mise à mal par la gestion algorithmique qui peut invisibiliser, isoler ou sanctionner les travailleurs.

La CGT propose une mesure forte :

- La régularisation administrative de tous les travailleurs de plateformes migrants, afin de leur permettre de faire valoir leurs droits. Elle demande également que les migrants puissent rester légalement sur le territoire le temps de régler un litige, même si leur contrat a pris fin.

L'OIT devra adopter ces deux instruments juridiques à la prochaine CIT de juin 2026.

Ce texte peut devenir un véritable tournant pour les travailleurs de plateformes, un secteur où les droits sont aujourd'hui très faibles, les revenus instables, et les statuts souvent détournés.

Deux visions s'affrontent : celle des plateformes, qui veulent conserver un modèle fondé sur la flexibilité totale et celle portée par les syndicats, qui cherchent à construire un socle mondial de droits pour des millions de travailleurs.

La CGT continuera à se battre pour améliorer le sort de ces salariés qui pour certains sont plus près des conditions de l'esclavage que du salariat



La rubrique « Des nouvelles des caisses » revient sur les points traités dans les conseils et conseils d'administration des caisses nationales de Sécurité sociale. Les sujets traités dans les conseils concernent à la fois l'organisation de la Sécurité sociale mais aussi tout un ensemble de mesures qui concernent l'organisation des secteurs financés par la Sécurité sociale : petite enfance, prise en charge des personnes âgées, hôpital, médecine de ville, etc. Cette rubrique permet ainsi de retracer l'actualité de la réponse aux besoins en matière de protection sociale à travers l'action des délégations CGT dans les caisses nationales de Sécurité sociale.

SANTÉ - CNAM

ACCÈS AUX SOINS : LA CGT ALERTE AU CONSEIL DE LA CNAM

Le Conseil de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) du 4 décembre 2025 a été l'occasion pour la CGT d'alerter sur plusieurs dossiers essentiels pour l'avenir de l'Assurance maladie et de l'accès aux soins.

Entre budgets contraints, fragilisation des centres de santé et désengagement du dispositif PRADO, les inquiétudes portent sur une possible remise en cause du service public et d'une prise en charge égalitaire sur tout le territoire.

1. - Des votes budgétaires contraints par la COG

Lors de ce conseil, la CGT a voté contre plusieurs budgets, notamment celui du Fonds national de gestion.

Deux raisons principales :

- Des budgets corsetés par la COG (*Convention d'objectifs et de gestion*), qui impose des plafonds financiers ne permettant pas de répondre pleinement aux besoins de la population ;
- Le financement par l'Assurance maladie de dispositifs qui ne relèvent pas toujours de son cœur de mission, comme certains fonds destinés aux praticiens ou des structures de prévention qui devraient relever de l'État, au titre de la santé publique.

Pour la CGT, il est indispensable de réorienter les moyens vers ce qui sert directement les assurés : la prise en charge des soins, la prévention universitaire, la lutte contre les inégalités de santé.

2. - Centres de santé : la CGT demande une rencontre urgente

Depuis plusieurs années, la CGT défend activement le modèle des centres de santé, structures non lucratives qui garantissent des soins sans dépassements d'honoraires, accessibles à tous, avec un ancrage territorial fort. Or, plusieurs centres sont aujourd'hui en difficulté.

C'est pourquoi la CGT a demandé officiellement une rencontre urgente avec :

- Thomas Fatôme, directeur général de la CNAM ;

- David Clair, DG de la CRAMIF ;
- Raynal Le May, DG de la CPAM de Paris ;
- Ainsi que la Direction de la Sécurité sociale.

L'objectif est d'obtenir des informations précises sur la situation des centres, les problèmes rencontrés, et les solutions envisageables. Pour la CGT, l'avenir des centres de santé est un choix politique majeur : ils représentent un modèle de service public, égalitaire et pérenne, indispensable dans un contexte de désertification médicale croissante.

3. - Dispositif PRADO : un désengagement qui menace l'égalité d'accès aux soins

Le dossier le plus alarmant concerne le PRADO, le dispositif public créé en 2010 pour accompagner les patients dans leur retour à domicile après une hospitalisation.

Depuis sa mise en place, plus de 3,7 millions de personnes ont bénéficié de cet accompagnement, assuré par 800 conseillers spécialisés.

Pourtant, la CNAM a annoncé en juillet 2025 son intention de transférer ce service vers les Communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS).

Ce choix inquiète pour plusieurs raisons :

Un risque d'inégalités territoriales. Les CPTS sont très hétérogènes d'un territoire à l'autre. Certaines sont bien structurées, d'autres peinent à fonctionner. Transférer un service national vers ces structures revient à créer une fracture sanitaire entre les territoires.

Une décision incohérente. Alors que la CNAM envisage le retrait, la Cour des comptes recommandait en octobre 2025 de développer PRADO, notamment pour les patients victimes d'AVC.

Des doutes sur la gestion financière. Un rapport sénatorial du 15 octobre 2025 alerte sur un risque de « mésusage des fonds » au sein des CPTS, dont le financement reste peu contrôlé.

Finalement, ce transfert pourrait fragiliser un service éprouvé, affaiblir la continuité du lien ville-hôpital et mettre en difficulté les patients comme les professionnels.

La CGT, via la FNPOS, a donc interpellé l'ensemble des députés et sénateurs pour demander :

- Le maintien de PRADO dans l'Assurance maladie, et un moratoire sur tout désengagement.

Ces trois dossiers illustrent une même inquiétude :

- La transformation progressive de l'Assurance maladie en organisme de plus en plus contraint, de moins en moins en mesure de garantir l'égalité d'accès aux soins.

La CGT appelle donc à remettre la solidarité, l'universalité et le service public au centre des décisions, pour garantir un système de santé juste, efficace et réellement tourné vers les besoins de la population.

FAMILLE - CNAF

PAUVRETÉ DES ENFANTS : LA FRANCE DÉCROCHE EN EUROPE

Alors que l'Europe dans son ensemble parvient à réduire la pauvreté des enfants, la France fait figure d'exception inquiétante. Une récente étude de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) révèle qu'entre 2014 et 2022, le taux de pauvreté des enfants français a augmenté, alors même qu'il a reculé dans la plupart des pays voisins.

Selon les données européennes, 20 % des enfants en France vivent sous le seuil de pauvreté monétaire. Autrement dit, ils grandissent dans des foyers dont les revenus sont inférieurs à 60 % du niveau de vie médian. Ce chiffre place notre pays au 27^e rang sur 39 parmi les pays les plus riches de l'OCDE. Et la situation s'est aggravée ces dernières années : entre 2014 et 2022, la pauvreté des enfants a progressé de près de deux points. À titre de comparaison, des pays comme la Belgique ou l'Espagne ont vu leurs taux

reculer, tandis que la France, aux côtés des Pays-Bas, affiche une hausse nette. Dans l'Hexagone, le taux de grande pauvreté des enfants – ceux vivant avec moins de la moitié du revenu médian – atteint 11, %, contre une moyenne européenne de 12,2 %.

Derrière ces chiffres, les familles monoparentales sont les plus fragiles. En France, près de 4 enfants sur 10 vivant dans ce type de famille sont en situation de pauvreté. Ce taux est bien supérieur à la moyenne européenne. La part plus importante de familles monoparentales et nombreuses dans notre pays explique en partie ce résultat, mais pas seulement. Les politiques de soutien aux familles ont perdu en efficacité et les aides sociales n'ont pas compensé la hausse du coût de la vie, en particulier depuis la flambée inflationniste de 2021.

La montée des prix de l'alimentation et de l'énergie a durement frappé les ménages modestes. L'ONU alerte sur une « pauvreté alimentaire » croissante en Europe, particulièrement visible en France. Et les aides sociales, sous pression budgétaire, peinent à suivre. Le rapport souligne que les politiques d'austérité menacent les transferts sociaux, alors que ceux-ci constituent une barrière essentielle contre la précarité infantile.

L'étude montre également que l'écart entre la pauvreté des enfants et celle de l'ensemble de la population se creuse en France. Les enfants sont 5 points plus exposés que le reste de la population, contre seulement 2,8 points en moyenne dans l'Union européenne. À l'inverse, dans des pays comme le Danemark ou la Suède, les écarts sont moindres, signe que les politiques familiales et sociales y protègent mieux les plus jeunes.

Vingt ans après la loi de 2005 sur l'égalité des chances, la promesse d'une société plus juste reste inachevée. La France demeure un pays où le sort des enfants dépend encore trop du revenu et de la situation familiale des parents. Pour les auteurs de l'étude, sans un effort massif de redistribution, de soutien aux familles et de revalorisation des *minima* sociaux, la pauvreté des enfants risque de continuer à augmenter. Un enfant qui grandit dans la pauvreté, c'est un enfant dont les chances sont réduites dès le départ. C'est un enfant qui risque davantage de décrocher à l'école, de connaître des problèmes de santé, de reproduire plus tard le schéma de la pauvreté. Ce n'est pas seulement leur avenir que nous hypothéquons, c'est aussi celui de notre société tout entière.

La Sécurité sociale doit pouvoir développer une politique familiale ambitieuse afin de protéger les enfants et leurs familles de la pauvreté. Malheureusement, les orientations et la rigueur budgétaire imposées par le gouvernement sont un frein au développement de ces politiques. D'où la nécessité de redonner du pouvoir à la démocratie sociale afin de répondre aux besoins.

CNAF BUDGET INITIAL DE GESTION ADMINISTRATIVE 2026

Le Budget initial 2026 du Fonds national de gestion correspond au budget de fonctionnement global de tout le réseau des CAF, il s'inscrit dans une période complexe pour la branche Famille. Les CAF sont engagées dans des réformes importantes tel que le déploiement de la solidarité à la source la refonte des systèmes d'information et le besoin croissant de l'accompagnement des usagers les plus vulnérables.

Dans ce contexte, le budget 2026, fixé à un peu plus de 2,676 milliards d'euros, progresse à peine par rapport à 2025. Cette augmentation modérée ne compense pas une réalité préoccupante : les CAF doivent « faire plus » avec des moyens qui stagnent ou reculent, au moment même où les attentes publiques et politiques à leur égard n'ont jamais été aussi fortes.

1. - Les dépenses de personnel

Le premier poste de dépense reste celui du personnel (2,111 M€). Il augmente légèrement à cause des effets mécaniques de la classification, des évolutions de carrière. Mais cette hausse ne doit pas cacher des fortes difficultés pour le réseau :

- Après l'autorisation de recrutement à la suite de la signature de la COG, la trajectoire d'effectifs doit maintenant décroître, avec 40 ETP en moins pour 2026 ;
- Les moyens exceptionnels accordés par le gouvernement en 2025 pour la réforme de la solidarité à la source disparaissent, alors que la charge de travail qu'elle génère, elle, demeure ;
- Les quelques emplois hors plafond autorisés dans certains départements ne compensent pas la tendance générale.

Ce choix budgétaire à la baisse repose sur l'hypothèse d'une accélération de la productivité grâce aux outils numériques, à la simplification et à la rationalisation. Or, le terrain démontre exactement l'inverse les CAF doivent répondre à une demande croissante d'accueil physique, des situations sociales de plus en plus complexes, et des systèmes informatiques qui dysfonctionnent régulièrement avec pour conséquences une charge de travail supplémentaires pour les agents. Pour la CGT, cette trajectoire d'effectifs et cette baisse de moyens n'est pas acceptable Elle dégrade les conditions de travail, démotive les travailleur.euses et nuit à la qualité de service attendu par les allocataires.

2. -Les dépenses de fonctionnement et les investissements

Les dépenses de fonctionnement diminuent sensiblement (388M€), en particulier celles liées au développement du plan informatique. Cette réduction est présentée aussi comme la poursuite d'efforts de rationalisation : moins de déplacements, moins d'affranchissement, moins d'achats non essentiels, une optimisation renforcée des sites immobiliers.

Derrière ces plans d'économies, se cachent, des accueils physique de moins en moins présents, des besoins matériels non satisfaits, des ajustements permanents pour rester dans des cadres budgétaires contraints, et une pression quotidienne pour « faire tenir » les services malgré la baisse des enveloppes.

Les investissements restent stables :

- 40 M€ pour les investissements locaux afin de financer le renouvellement de matériel, de mobilier et d'opérations liées à la transition écologique ;
- 72,00 M€ pour les investissements relevant de l'enveloppe du Plan National Immobilier, en fonction de l'avancée des projets immobiliers dans les organismes ;
- 2,00 M€ pour les investissements du Plan d'équipement informatique.

Pour la CGT ce budget se caractérise par un sous-financement chronique, un manque de moyens humains, des CAF en tension permanente, un service public fragilisé par la multiplication des missions demandées par l'état, et donc un écart croissant entre ambitions nationales et capacités réelles.

Face à ce budget insuffisant, la CGT doit défendre des effectifs renforcés, un redressement des crédits de fonctionnement des investissements à la hauteur de la transition numérique et immobilière et un financement pérenne des différentes réformes.

BUDGET INITIAL 2026 DU FONDS NATIONAL D'ACTION SOCIALE

Le Budget initial 2026 du Fonds national d'action sociale (FNAS) comprend et réparti l'ensemble des financements de l'action sociale des CAF. Il s'élève à 7,874 milliards d'euros, soit une progression de 3,7 % par rapport au budget initial 2025 (+278 M€). Cette évolution de financement respecte la trajectoire financière pluriannuelle définie par la COG.

Les perspectives pour 2026 sont marquées par :

- Une activité 2025 supérieure aux prévisions dans plusieurs secteurs ;
- L'échéance électorale de mars 2026, susceptible de ralentir ou reconfigurer les engagements des collectivités locales ;
- Un nouveau recours à des blocages de prix plafond et à des mesures d'attente jusqu'au Budget rectificatif 2026 (BR 2026).

Le budget traduit donc une volonté d'appliquer la COG qui prévoit une rigueur budgétaire soutenue, principalement via le gel de plusieurs barèmes et prix plafonds des prestations, et ce malgré une demande dynamique de la part des territoires.

1. - Accueil du jeune enfant – financements annuels (*Fonctionnement*)

Le budget 2026 pour la petite enfance augmente de 4,3 %, mais :

- Le prix plafond de la PSU sera stable en 2026, après une revalorisation anticipée de 2 % en 2025 prévu dans le PLFSS. Les non-revalorisations pèsent sur les gestionnaires dans un contexte d'inflation encore présente et de fortes tensions de recrutement ;
- Revalorisation limitée de 1,95 % pour le bonus mixité sociale, le bonus inclusion handicap et la Prestation de service Relais petite enfance ;
- Revalorisation exceptionnelle de +9,4 % des Bonus territoires petite enfance, mais cela reste concentré sur des dispositifs moins structurants que la PSU ;
- Montée en charge des dispositifs existants : Bonus attractivité pour financer une partie de la hausse des salariés de la petite enfance (*hausse de 120 M€ → 200 M€*), Journées pédagogiques et bonus trajectoire de développement (45 M€).

La CGT observe que les priorités budgétaires reposent fortement sur des bonifications ciblées plutôt que sur la revalorisation structurelle de la PSU, pourtant indispensable pour améliorer durablement les conditions d'emploi, la qualité d'accueil, l'équilibre économique des crèches.

2. - Accueil du jeune enfant – financements pluriannuels (*investissement*)

L'objectif de création de places reste fixé à 17 000 places, conformément à la trajectoire COG.

Le budget global pour 2026 est de 369 817 M€, identique à 2025. Maintien du Fonds de Modernisation des Etablissements (FME) à 60,7 M€. Renforcement des partenariats (CNAF-ANRU) pour faire évoluer l'offre dans les quartiers prioritaires.

Le prévisionnel pluriannuel de financement respecte la COG, mais la réalité sur le terrain est différente car les difficultés de réalisation des objectifs de création de places restent importantes, faute de partenaire et dans un contexte de pénurie de personnel et de manque d'attractivité.

Le prévisionnel pluriannuel de financement respecte la COG, mais la réalité sur le terrain est différente car les difficultés de réalisation des objectifs de création de places restent importantes, faute de partenaire et dans un contexte de pénurie de personnel et de manque d'attractivité. On constate un décalage entre ambition nationale et capacité réelle des territoires à suivre.

La CGT souligne que l'objectif de création de place d'accueil ne sera certainement pas tenu en raison du manque de moyens et de volonté des collectivités locales. C'est le secteur marchand qui crée le plus de place mais dans des conditions qualitatives et réglementaires en contradiction avec un accueil de qualité. Une fois de plus, les budgets concernant la petite enfance seront certainement sous-consommés et le report d'une année sur l'autre n'est pas automatique. ▶

3. - Enfance et jeunesse

Le bloc Enfance-Jeunesse progresse de 4,4 % en raison de l'activité des accueils de loisir nettement supérieure à la trajectoire COG, des dépenses du complément inclusif handicap très supérieures aux prévisions et du déploiement d'expérimentations sur inclusion et accessibilité.

En l'absence de moyens supplémentaires et de non-fongibilité des enveloppes budgétaires, il est donc prévu un maintien des barèmes en attente du Budget Rectificatif 2026.

La CGT constate un écart important entre la dynamique d'activité et les moyens prévu dans la COG. L'absence de revalorisation immédiate des prestations de service risque de créer des besoins non couverts pour les gestionnaires, une fragilisation du secteur associatif et une pression accrue sur les CAF pour financer en gestion « au fil de l'eau ». Pour certaines il sera même nécessaire de mobiliser leurs fonds propres.

4. - Autres secteurs : parentalité, vie sociale, aide à domicile

Parentalité. Les barèmes de financement restent aussi inchangés. Prolongation de l'expérimentation «Accompagnement individuel parentalité».

Animation de la vie sociale (AVS). Les moyens augmentent de 3 %, conformément à la COG pour le financement de 30 nouvelles structures AVS et un objectif d'ajustement du taux de cofinancement qui est maintenu.

Aide à domicile. Baisse de 2,9 M€, en lien avec l'activité tendanciellement décroissante. Barèmes gelés dans l'attente du Budget Rectificatif 2026.

La CGT souligne que la non-revalorisation des financements dans ces secteurs freine les actions de prévention et d'accompagnement, pourtant essentielles. Les besoins sociaux ne diminuent pas, l'activité d'aide à domicile est en baisse continue depuis quelques années malgré une modification des règles de financement à cause du désengagement des gestionnaires et des difficultés de recrutement. La situation financière de nombreux centres sociaux est très critique sur le territoire.

5. - Dotations d'action sociale des CAF

Hausse moyenne des dotations d'action sociale de 2 %. 41 CAF seulement bénéficieront d'une augmentation de leurs fonds propres. Près de 60 CAF verront leurs fonds propres stables et même en baisse pour celles qui complétaient leurs dotations par des moyens non pérennes issues des désengagement et des ventes immobilières.

La CGT alerte sur l'insuffisante revalorisation de 2 %, alors que le besoin réel des dépenses sociales des CAF sont plus élevées. Une répartition des financements qui ne tient pas suffisamment compte des réalités différenciées des territoires. La baisse des fonds locaux risque d'accentuer les inégalités territoriales.

En conclusion

Le Budget initial du FNAS 2026 respecte les prévisions budgétaires de la COG et reste donc marqué par une rationalisation des financement qui conduit à :

- Une sous-indexation ou stabilisation des prix plafond dans plusieurs secteurs ;
- Une prise en charge insuffisante de la dynamique d'activité réelle ;
- Un recours excessif à la perspective d'un Budget rectificatif, ce qui nuit à la lisibilité de l'action sociale ;
- Des difficultés de gestion pour les CAF et les gestionnaires, particulièrement dans le secteur enfance jeunesse.

La CGT continue à défendre une vision ambitieuse de l'action sociale, centrée sur la qualité d'accueil, la réduction des inégalités territoriales, l'amélioration des conditions de travail des professionnel·les, et le renforcement du service public des CAF.

La CGT votera contre ce budget d'action sociale lors de son examen en conseil d'administration du mois de décembre.

RETRAITE - CNAV

RETRAITES : LES NOUVELLES PISTES DU CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES INQUIÈTENT, NOTAMMENT POUR LES DROITS DES FEMMES

Un an après la réforme des retraites imposée par le gouvernement via le 49-3, les discussions reprennent... et elles risquent de rouvrir un nouveau front social. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) vient en effet de publier un rapport sur la refonte des droits conjugaux et familiaux, c'est-à-dire l'ensemble des dispositifs permettant d'améliorer la pension des personnes ayant eu des enfants, interrompu leur carrière ou subi un veuvage. Ces droits représentent 63,6 milliards d'euros, soit environ un septième du total des retraites.

Ces mécanismes, imparfaits mais essentiels, assurent aujourd'hui une redistribution majoritairement en faveur des femmes, dont les carrières restent plus souvent interrompues, moins rémunérées et davantage marquées par les temps partiels.

Mais le mandat donné au COR en 2023 par le gouvernement reposait sur une consigne claire : ne rien coûter de plus. Un cadre qui, selon plusieurs organisations dont la CGT, condamne le débat à produire des gagnants... et beaucoup de perdants.

Le rapport présenté par le COR ne fait pas consensus et plusieurs membres ont demandé des révisions. La CGT ne l'a pas approuvé, estimant que l'objectif « à budget constant » empêche toute véritable amélioration.

Parmi les choix contestés figure la volonté de restreindre la pension de réversion au seul « dernier conjoint », en calculant le droit sur une logique de « maintien du niveau de vie ». Les ex-conjointes, souvent celles qui ont élevé les enfants et subi les interruptions de carrière, pourraient perdre tout droit.

Parmi les choix contestés figure la volonté de restreindre la pension de réversion au seul « dernier conjoint », en calculant le droit sur une logique de « maintien du niveau de vie ». Les ex-conjointes, souvent celles qui ont élevé les enfants et subi les interruptions de carrière, pourraient perdre tout droit.

Cette entrée en vigueur serait même prévue pour les demandes déposées à partir du 1^{er} janvier 2026, excluant de facto toute compensation pour celles qui avaient encore un droit potentiel.

Comme la réversion représente 10 % des pensions versées, une telle réforme reviendrait mécaniquement à réduire les dépenses au détriment des veuves, majoritaires parmi les bénéficiaires.

Le rapport avance que l'amélioration progressive des carrières féminines rendrait ces droits moins utiles. Mais cette justification ne tient pas : malgré des progrès, la pension moyenne des femmes plafonne toujours à 80 % de celle des hommes, et les projections montrent que cet écart ne se résorbera pas sans transformation profonde de l'égalité salariale.

Autrement dit, supprimer ou réduire les droits qui compensent ces inégalités revient à agraver les injustices, non à les corriger.

Le rapport propose également de revoir plusieurs dispositifs, notamment les majorations de durée d'assurance liées aux enfants. Aujourd'hui, dans le privé, une femme peut obtenir jusqu'à 8 trimestres par enfant, contre 2 dans la fonction publique. L'harmonisation logique serait donc d'unifier vers le haut. Pourtant, le scénario imaginé par le COR propose quatre trimestres pour tout le monde.

Une mesure présentée comme un équilibre, mais qui se traduirait en réalité par un recul massif pour les travailleur-euses du privé, particulièrement celles qui ont déjà les pensions les plus faibles.

Le rapport suggère de transférer une partie du financement de ces droits vers des politiques familiales « en cours de carrière ». Mais rien ne garantit que ces compensations futures seraient maintenues.

L'exemple récent du complément familial, modifié dans le projet de budget de la Sécurité sociale, montre à quel point ces protections peuvent être fragiles.

Pour la CGT, ces orientations relèvent davantage d'une logique comptable que d'un véritable projet de justice sociale.

À lire ces propositions, un constat s'impose : après la réforme de 2023, une nouvelle étape se dessine, marquée par une vision plus individualiste des retraites et un affaiblissement des mécanismes de solidarité, particulièrement envers les femmes.

Le rapport du COR, loin de corriger les inégalités, risque au contraire de les approfondir.

Pour ses opposants, il s'agit d'une copie à revoir entièrement.

SANTÉ AU TRAVAIL – AT-MP

PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 5 : LA CGT ALERTE SUR UN MANQUE D'AMBITION

Alors que s'ouvre la concertation autour du cinquième Plan Santé au Travail (PST5), la CGT s'inquiète d'une orientation jugée trop technocratique et trop éloignée des réalités vécues dans les entreprises.

Ce plan, piloté par le ministère du Travail et le Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT), doit définir les priorités nationales pour améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail pour la période 2026-2030.

Mais pour la CGT, la méthode et le contenu proposés peinent à répondre aux défis réels du monde du travail.

Le projet de PST5 s'inscrit dans la continuité du précédent plan, avec une volonté affichée de renforcer la « culture de prévention ».

Pour la CGT, le discours est estimable, mais les moyens ne suivent pas et le manque d'implication des représentant·es des travailleur.euses dans la construction du plan, ainsi que l'absence de réponses concrètes aux risques qui continuent d'affecter des millions de travailleur.euses...

Pour la CGT, le discours est estimable, mais les moyens ne suivent pas et le manque d'implication des représentant·es des travailleur.euses dans la construction du plan, ainsi que l'absence de réponses concrètes aux risques qui continuent d'affecter des millions de travailleur.euses : troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, exposition à des produits dangereux, ou encore accidents graves et mortels.

« *On ne peut pas parler de prévention sans parler du travail réel* », rappelle la délégation CGT, soulignant que la santé au travail ne peut se réduire à des campagnes de sensibilisation ou à des guides de bonnes pratiques.

Le PST5 prévoit plusieurs axes autour de la qualité de vie au travail, du maintien en emploi et de la prévention des risques émergents.

Mais pour la CGT, ces ambitions restent trop générales. Le plan ne tire pas suffisamment les leçons des constats du PST4, qui avait déjà montré les limites d'une approche administrative et fragmentée.

Les syndicats dénoncent également un risque de déresponsabilisation des employeurs, alors même que les obligations légales en matière de santé et sécurité au travail sont claires.

La prévention ne peut être efficace que si elle s'appuie sur un véritable pouvoir d'intervention des salarié·es et de leurs représentants.

La CGT regrette que plusieurs sujets essentiels soient peu ou pas abordés dans le projet de PST5 :

- Les effets de la désindustrialisation sur la santé mentale et la précarisation des travailleurs ;
- La sous-déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles ;
- La pression croissante liée à la numérisation et à l'intensification du travail ;
- Et les inégalités d'accès à la prévention entre grandes entreprises et PME.

Ces angles morts risquent de rendre le plan inopérant pour une large partie des travailleur.euses. Pour la CGT, la santé au travail est un enjeu de société : elle concerne non seulement la prévention des risques, mais aussi la reconnaissance de la pénibilité, la réparation des atteintes à la santé et la garantie d'un environnement de travail digne.

La CGT revendique toujours un véritable service public de la santé au travail, doté de moyens humains et financiers suffisants, et à une meilleure articulation entre médecine du travail, inspection du travail et sécurité sociale.

« *La santé n'est pas un coût, c'est un droit* », rappelle la CGT, qui souhaite que le PST5 soit enfin l'occasion d'un tournant social fort, au service des travailleuses et travailleurs.

RAPPORT ANNUEL 2024 DE L'ASSURANCE MALADIE RISQUES PROFESSIONNELS (AT/MP)

Le rapport annuel 2024 de la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT/MP) du régime général de la Sécurité sociale propose un panorama complet de la sinistralité, des prestations versées et de la situation financière de la branche. Il est présenté à la commission AT/MP de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie une fois par an.

Ce rapport s'inscrit dans un contexte particulier : l'année 2024 correspond à la première année de mise en œuvre de la nouvelle Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) 2023-2028, validé en juillet mais que la CGT n'a pas approuvée.

Alors que le nombre d'accidents du travail est toujours importants, les maladies professionnelles connaissent une progression soutenue, retrouvant des niveaux comparables à ceux observés avant la crise sanitaire. Sur le plan financier, la branche demeure excédentaire, même en prenant en compte l'augmentation des indemnités journalières.

1. - La sinistralité

1.1 Les accidents du travail

L'année 2024 a été marquée par une légère diminution du nombre d'accidents du travail reconnus. Avec 549 614 cas recensés, la baisse atteint 1,1 % par rapport à 2023. L'indice de fréquence s'établit désormais à 26,4 accidents pour 1 000 salariés, confirmant la tendance baissière amorcée depuis plusieurs années. Ces chiffres déjà trop importants doivent être pris avec beaucoup de réserve car il faut prendre en compte la sous déclaration des accidents du travail organisé méthodiquement par certains employeurs.

Les causes des accidents restent relativement stables : les manutentions manuelles représentent encore la moitié des cas, suivies par les chutes de plain-pied, les chutes de hauteur et l'usage d'outillage à main. Ces profils traduisent des risques classiques, mais persistants, qui continuent de peser sur de larges pans de l'activité salariée.

En revanche, la gravité des sinistres se confirme : 764 décès liés à un accident du travail ont été enregistrés, soit un chiffre encore supérieur à celui de 2023.

Plus de la moitié de ces décès sont liés à des malaises survenus sur le lieu de travail.

Chez les jeunes de moins de 25 ans, les décès sont proportionnellement plus nombreux en début de carrière, ce qui interroge sur l'adaptation des dispositifs de formation et de prévention pour les nouveaux entrants dans l'emploi.

En revanche, la gravité des sinistres se confirme : 764 décès liés à un accident du travail ont été enregistrés, soit un chiffre encore supérieur à celui de 2023. Plus de la moitié de ces décès sont liés à des malaises survenus sur le lieu de travail. Chez les jeunes de moins de 25 ans, les décès sont proportionnellement plus nombreux en début de carrière, ce qui interroge sur l'adaptation des dispositifs de formation et de prévention pour les nouveaux entrants dans l'emploi. Cette augmentation des morts au travail depuis plusieurs années est un véritable scandale. La France fait partie des plus mauvais pays européens dans ce domaine. Ce ne sont pas les annonces du discours du ministre du travail du 11 juillet 2025 concernant les accidents graves et mortels au travail qui suffiront à résoudre le problème. ▶

1.2 Les accidents de trajet

Les accidents de trajet affichent aussi une progression, avec 94 654 cas en 2024. La mortalité associée recule toutefois légèrement, avec 318 décès recensés, dont une large majorité liée au risque routier. Cette tendance confirme le poids structurel du risque routier dans les déplacements domicile-travail.

1.3 Les maladies professionnelles

La hausse des maladies professionnelles constitue l'évolution la plus notable de l'année. Avec 50 598 cas reconnus, leur nombre croît de près de 7 %.

Les troubles musculosquelettiques (TMS) restent prédominants, représentant près de 90 % des maladies professionnelles déclarées. Ils traduisent la persistance d'expositions liées aux gestes répétitifs, aux postures contraignantes et à la charge physique du travail. La progression touche également les pathologies liées à l'amiante alors que la commission amiante de l'Assemblée nationale vient d'être supprimée.

Les affections psychiques, enregistrent une augmentation significative (+9 %). Le phénomène mérite une attention particulière : le nombre de maladies psychiques reconnues a doublé depuis 2020, témoignant de l'impact croissant des risques psychosociaux sur la santé au travail.

1.4 Bilan global

Au total, près de 695 000 sinistres (AT, trajets, MP) ont donné lieu à un arrêt de travail ou à une incapacité en 2024. La mortalité professionnelle s'élève à 1 297 décès. Ces données traduisent une réalité contrastée : si les accidents du travail diminuent en fréquence, les maladies professionnelles se renforcent, et les affections psychiques en particulier s'affirment comme un enjeu de première importance.

2. - Les prestations et les dépenses : l'augmentation des indemnités journalières

Les évolutions de la sinistralité se traduisent directement par l'augmentation des dépenses. Pour la première fois, les indemnités journalières (IJ) deviennent le premier poste de dépenses de la branche AT/MP, avec un montant total de 4,9 milliards d'euros, en progression de près de 11 % par rapport à 2023. Leur poids dans la structure des charges est désormais prépondérant : elles représentent 46 % des dépenses, contre 33 % dix ans plus tôt.

Les incapacités permanentes (IP) constituent désormais le deuxième poste, avec 4,7 milliards d'euros, en légère progression. Les prestations en nature (soins et frais médicaux) s'élèvent à 976 millions d'euros. Enfin, les aides financières destinées à soutenir la prévention reculent, limitées à 61,2 millions d'euros, en cohérence avec le cadre budgétaire contraint de la nouvelle COG.

3. - Finances et tarification : Baisse de l'excédent

Sur le plan financier, la branche AT/MP affiche un résultat excédentaire de +686 millions d'euros en 2024. Cet excédent, bien qu'encore conséquent, est en diminution par rapport à 2023 (+1,35 milliard). Deux facteurs principaux expliquent cette évolution : une hausse des charges de 4,7 % et une baisse des cotisations de 2 %, dans un contexte marqué par la modération des recettes.

Le taux net moyen de cotisation notifié aux entreprises poursuit sa baisse structurelle et s'établit à 1,87 % (contre 1,99 % en 2023). Cette diminution contribue à l'allègement du coût du travail pour les employeurs, mais interroge sur la soutenabilité financière du système à moyen terme, compte tenu de la dynamique ascendante des dépenses.

4. - Intérim, affections psychiques et différences de genre

4.1 Le travail intérimaire

Le secteur de l'intérim reste marqué par une sinistralité particulièrement élevée. En 2024, pas moins de 40 000 accidents du travail ont été recensés, et l'indice de fréquence y demeure près du double de la moyenne nationale.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, une réforme modifie la répartition des coûts : ceux-ci sont désormais partagés à parts égales entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices. Cette mesure vise à responsabiliser l'ensemble des acteurs dans la prévention et la gestion des risques.

4.2 Les affections psychiques

La reconnaissance des affections psychiques connaît une accélération remarquable : en l'espace de quatre ans, leur nombre a doublé.

Le profil des victimes se dessine avec précision : deux tiers sont des femmes, et plus de la moitié ont plus de 50 ans. Les professions intellectuelles de direction ou de cadre supérieur sont les plus concernées, ce qui traduit l'émergence de nouvelles formes de vulnérabilité dans des métiers historiquement moins exposés aux risques physiques.

4.3 Les différences de genre

L'actualisation de l'étude sur la sinistralité selon le genre met en évidence une évolution contrastée : depuis 2000, les accidents du travail ont reculé de 40 % chez les hommes, mais progressé de 26 % chez les femmes. Cette dynamique s'explique par la transformation des structures d'emploi, mais aussi par une exposition croissante des femmes à des postes à risque.

Les accidents de trajet touchent désormais davantage les femmes que les hommes, et les maladies professionnelles se rapprochent en nombre entre les deux sexes. Ces constats invitent à intégrer pleinement la dimension du genre dans les politiques de prévention.

AUTONOMIE

PERSONNES ET SALARIÉ.ES EN SITUATION DE HANDICAP

Appliquer les conquis et gagner de nouveaux droits c'est une question de dignité !

La CGT a organisé avec le soutien de l'AGEPHIP une journée de rencontres annuelles du handicap ce 19 novembre dans ses locaux à Montreuil. Plus de 150 personnes ont participé à cet évènement regroupant des salarié.es et personnes en situation de handicap, des syndicats, des représentant.es d'associations de victimes et de familles ainsi que différents acteurs du monde du handicap.

Plus de 150 personnes ont participé à cet évènement regroupant des salarié.es et personnes en situation de handicap, des syndicats, des représentant.es d'associations de victimes et de familles ainsi que différents acteurs du monde du handicap.

Cette journée de rencontre et de réflexion consacrée aux questions de handicap, se situe vingt ans après la loi du 11 février 2005 et pendant la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées.

Tout au long de ces rencontres, nous avons entendu des récits forts, souvent bouleversants, mais aussi porteurs d'espoir et de propositions pour améliorer les conditions de travail et de vie des personnes, salarié.es en situation de handicap.

Le handicap n'est pas une faiblesse, c'est une réalité humaine, sociale et professionnelle qui exige des réponses collectives, solidaires et durables.

Nous avons aussi mesuré le chemin parcouru depuis la loi de 2005 et celui qu'il reste à faire. Cette loi a ouvert des droits, créé les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), inscrit dans la loi le droit à la compensation et à la participation.

Cependant vingt ans après, les promesses sont loin d'être toutes tenues. En effet, les MDPH sont débordées, sans moyens suffisants et les délais d'instruction pour les dossiers explosent. Les démarches administratives sont très fastidieuses et les personnes ont des parcours de vie et d'emploi trop fragiles. Et la reconnaissance du handicap psychique et de la maladie mentale est encore trop limitée, trop souvent réduite au silence ou à la stigmatisation.

Force est de constaté que le Projet de loi de Finance et le Projet de Loi sur le Financement de la Sécurité sociale 2026 présentés par le gouvernement ne sont pas neutre pour les personnes en situation de handicap : il rime avec régression sociale, et c'est particulièrement flagrant pour les personnes malades ou en situation de handicap.

Force est de constaté que le Projet de loi de Finance et le Projet de Loi sur le Financement de la Sécurité sociale 2026 présentés par le gouvernement ne sont pas neutre pour les personnes en situation de handicap : il rime avec régression sociale, et c'est particulièrement flagrant pour les personnes malades ou en situation de handicap.

Ces choix budgétaires traduisent un désengagement de l'État à la compensation et à l'accompagnement en s'inscrivant dans une logique de réduction des dépenses et de maîtrise budgétaire, qui met en tension les services d'aide, les structures médico-sociales, les établissements socio-éducatifs et par conséquence fragilise les personnes et les professionnelles qui les suivent.

La CGT est aux côtés des salarié.es, de celles et de ceux qui ne sont pas toujours entendus pour défendre leur dignité et obtenir la justice et l'égalité réelle. Elle exige :

- Plus de moyens humains et financiers pour les MDPH ;
- Une véritable politique d'emploi , de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et fixer des objectifs plus ambitieux en nombre de personnes en situation de handicap au travail en passant par un taux obligatoire de 6 % à 10 % ;
- Une reconnaissance pleine du handicap psychique, avec un accompagnement digne, humain et adapté ;
- De favoriser et organiser dans les entreprises et les administrations, une culture du respect et de l'inclusion qui passe par la formation, la prévention et la solidarité ;
- De garantir le droit à l'aménagement du poste de travail, au logement et l'accessibilité des moyens de transport ;
- De refuser toute discrimination à l'embauche ou mise à l'écart : mutation par suite d'une invalidité ou une reconnaissance travailleur handicapé, accessibilité des locaux, refus d'adaptation de postes et d'horaires adaptés, blocage de la carrière professionnelle ;
- De reconnaître la pleine citoyenneté et la dignité de toutes les personnes en situation de handicap, quel qu'il soit.

Derrière chaque dossier, chaque demande, chaque reconnaissance, il y a une personne, une histoire, un combat de dignité. Défendre les conquis et les droits des personnes, des salarié.es en situation de handicap, c'est aussi donner une voix à celles et ceux que la société veut rendre parfois invisibles.

La CGT se bat au quotidien pour que les valeurs d'égalité, de solidarité et d'inclusion ne restent pas des mots vains, mais deviennent des réalités vécues, sur les lieux de travail, dans les services publics, et dans toute la société.

AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL : UN ARRÊT EUROPÉEN MAJEUR POUR LES AIDANTS FAMILIAUX

C'est une décision qui pourrait changer la vie de millions de travailleuses et travailleurs en Europe. Le 11 septembre 2025, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a rendu un arrêt décisif : un employeur doit prévoir des aménagements raisonnables du poste de travail, y compris lorsque la personne salariée n'est pas elle-même en situation de handicap mais est aidante d'un proche handicapé.

Il s'agit d'un pas majeur pour la reconnaissance des aidants familiaux, souvent oubliés des politiques publiques.

L'affaire concerne une salariée italienne dont le fils mineur est atteint d'un handicap lourd, nécessitant un protocole de soins à heure fixe chaque après-midi.

Elle demande simplement à son employeur une adaptation de ses horaires : travailler le matin, sur un poste aux heures fixes. L'entreprise accepte temporairement puis finit par licencier la salariée.

S'ouvre alors une bataille juridique qui arrivera devant la cour de justice. Finalement, la cour juge que :

- Il s'agit d'une discrimination indirecte fondée sur le handicap ;
- Même si la salariée n'est pas handicapée, la situation de handicap de son fils a des conséquences directes sur sa vie professionnelle ;
- L'employeur a une obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail.

Cette obligation existait déjà dans la directive européenne 2000/78, transposée en droit français, mais elle était jusqu'ici appliquée essentiellement aux personnes directement en situation de handicap. L'arrêt élargit donc la portée de l'obligation.

Un employeur doit adapter le poste de travail lorsqu'un salarié assume la charge d'un proche handicapé, si cela est raisonnablement possible.

La cour de justice ne prononce pas explicitement le mot aidant, mais les conclusions de la décision sont claires : les aidants familiaux doivent pouvoir bénéficier d'aménagements, notamment d'horaires, lorsque les besoins de la personne aidée l'exigent.

En France, où plus de 9 millions de personnes sont aidantes, dont 60 % de femmes, cette décision pourrait avoir un impact important.

L'arrêt ouvre la voie à de nouvelles revendications dans les négociations avec les entreprises, notamment :

- Horaires aménagés ;
- Télétravail facilité ;
- Changement de poste ou d'horaires fixes ;
- Congés supplémentaires ou autorisations d'absence ;
- Droits élargis sans justificatifs intrusifs, dès lors qu'un dossier est déposé auprès de la MDPH.

Il renforce aussi la possibilité pour un salarié d'agir en justice si son employeur refuse un aménagement sans justification solide.

Cet arrêt marque une étape importante dans la reconnaissance de la situation des aidants, qui subissent souvent une double peine : une vie personnelle bouleversée et une carrière fragilisée.

Il renforce aussi la possibilité pour un salarié d'agir en justice si son employeur refuse un aménagement sans justification solide.

Cet arrêt marque une étape importante dans la reconnaissance de la situation des aidants, qui subissent souvent une double peine : une vie personnelle bouleversée et une carrière fragilisée.

En affirmant que les employeurs doivent prendre en compte les besoins liés au handicap d'un proche, la Cour de justice de l'Union Européenne rappelle un principe fort : le droit au travail doit être compatible avec les obligations familiales et les situations de handicap.

ASSURANCE-CHÔMAGE

LIBERTÉ, ÉGALITÉ, SANCTIONNÉS

Un collectif de 16 associations et syndicats attaque l'Etat pour sa politique de sanctions à l'encontre des chômeurs et allocataires du RSA.

Par le décret dit « sanctions » publié le 31 mai dernier, le gouvernement s'en prend à nouveau aux droits des personnes privées d'emploi. Face à ces mesures tant injustes et inefficaces que contraires au droit à des moyens convenables d'existence, nos associations et syndicats ont pris, dans le cadre d'une alliance inédite, la décision d'attaquer ensemble ce décret devant le Conseil d'Etat.

Depuis la parution de ce décret, toute personne inscrite à France Travail est menacée de se voir suspendre de 30 % à 100 % de son indemnité chômage ou de son RSA dès le premier manquement (*non-respect du contrat d'engagement, oubli d'un rendez-vous...*). Une fois notifiées d'une suspension, les personnes ne disposent que de dix jours pour contester cette décision, soit un délai ne permettant pas de se défendre convenablement seules comme accompagnées.

Depuis la parution de ce décret, toute personne inscrite à France Travail est menacée de se voir suspendre de 30 % à 100 % de son indemnité chômage ou de son RSA dès le premier manquement (*non-respect du contrat d'engagement, oubli d'un rendez-vous...*).

Ce décret, adopté alors que le taux de pauvreté explose et en dépit des alertes associatives et d'institutions rattachées au Premier ministre comme la Commission nationale consultative des droits de l'Homme et le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté parachève le volet coercitif de la loi plein emploi qui impose désormais à toutes les personnes inscrites à France Travail de « mériter » leur RSA ou leurs indemnités par un minimum de 15 heures « d'activités » hebdomadaires obligatoires.

De l'autre côté du guichet, les agents de France Travail et les travailleurs sociaux dénoncent quant à eux les coupes budgétaires, des conditions

de travail délétères et une perte de sens de leurs métiers, amoindrissant les missions d'accompagnement par la massification des contrôles.

Dans ce contexte, nos organisations témoignent de la détresse grandissante des personnes concernées face à l'insécurité permanente dans laquelle les met notre système de protection sociale. Mère isolée sans mode de garde ou agriculteur, toutes et tous subissent le parcours du combattant pour obtenir leurs droits : non-recours, suspicion de fraude, contrôles à répétition, risque de radiation...

Ces réformes marquent un durcissement sans précédent des politiques sociales dans notre pays ainsi qu'une dégradation importante du dialogue avec les pouvoirs publics qui ne semblent plus entendre aucune étude, aucun rapport, aucun témoignage, aucune proposition.

Nous ne nous résoudrons jamais à ce que les « devoirs », les « obligations » prennent le pas sur la solidarité et l'effectivité des droits. Il faut cesser de stigmatiser et de tenir les personnes pour responsables de leur situation et rappeler les pouvoirs publics à leurs obligations. Face à cela, nous prenons la décision, historique, d'attaquer collectivement l'Etat pour obtenir l'abrogation de ce décret.