

ECOFINANCES

Numéro 85 • Septembre 2026

DGFIP
DOUANE
CENTRALE
INSEE
CCRF
INPI
UGAP
BUSINESS FRANCE
JURIDICTIONS FINANCIÈRES
USAE
AGENCE FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT
UNSA CGEFI

Je Vote &
fais Voter
UNSa!

LE 29 SEPTEMBRE,
FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX
POUR NOTRE
POUVOIR D'ACHAT !!



Union Nationale des Syndicats Autonomes Finances :

6 rue Louise Weiss - Bat. Condorcet
Télédéc 322 - 75703 PARIS CEDEX 13
<https://www.unsafinances.org/>

ECOFINANCES N°86 SEPTEMBRE 2026

Directeur de la publication :

Hervé PAPIN

CPP n°3998 D 73 S

Abonnement annuel 10€

Service gratuit aux adhérents

Dépôt Légal à parution du bulletin

Date de parution : Septembre 2026

Mail :

• federation-unsas@syndicats.finances.gouv.fr

Site internet :

<https://www.unsafinances.org/>



Réalisation et mise en page :

Editions Méditerranée

350 Avenue du Prado

13008 MARSEILLE

Email : editions.mediterranee@orange.fr

Tél : 04 91 16 73 67

Régie publicitaire :

Editions Méditerranée



Imprimerie :

MEDIA PRINT

ZAC St Martin

23, rue Benjamin Franklin

84120 PERTUIS

Tél. : 04 90 68 65 56

serviceprint.fr



ECOFINANCES



SOMMAIRE

1	■ Le Mardi 29 Septembre : Une grande journée d'action pour défendre nos rémunérations et notre pouvoir d'achat !.....	9
2	■ Catégorie C, B, A... demain tous rattrapés par le SMIC !!!!.....	13
3	■ IA aux MEF, Il y a urgence à agir vite !!	23
4	Business France Un plan de suppression de 70 collaborateurs.....	31
5	■ Réorganisation de la DGCCRF : l'UNSA propose son analyse et sa vision pour trouver une porte de sortie et surtout un avenir à la CCRF !.....	35
6	■ Calendrier et jours fériés Année scolaire 2026/2027	43
7	■ La durée des arrêts de travail sera plafonnée à partir du 1er septembre	47
8	■ CSAM avec le Ministre David Amiel, 6 juillet 2026	49



EDITO HERVÉ PAPIN

secrétaire général de la fédération
UNSA Finances



La rentrée de septembre est très souvent une rentrée sociale qui cristallise tous les mécontentements notamment salariaux.

Septembre 2026 n'est pas une exception et la journée d'action du 29 septembre va permettre aux agents publics d'exprimer leur exigence de voir leur rémunération être revalorisée.

3 ans de disette salariale c'est ASSEZ !

Puisqu'ils souhaitent être au pouvoir, les gouvernants et politiques doivent assumer la responsabilité de trouver des solutions pour maintenir le pouvoir d'achat des fonctionnaires qui recule depuis des années.

Nous, l'UNSA, nous en avons des solutions pour revaloriser nos rémunérations et permettre le maintien et la progression de notre pouvoir d'achat.

Nous les ferons valoir en septembre !

Et souvenez vous Messieurs les politiques, nous sommes des fonctionnaires mais aussi des électeurs !!

Calendrier de la paye 2026

Janvier 2026	28	juillet 2026	29
février 2026	25	août 2026	27
mars 2026	27	septembre 2026	28
avril 2026	28	octobre 2026	28
mai 2026	27	novembre 2026	26
juin 2026	26	décembre 2026	22

LE MARDI 29 SEPTEMBRE : UNE GRANDE JOURNÉE D'ACTION POUR DÉFENDRE NOS RÉMUNÉRATIONS ET NOTRE POUVOIR D'ACHAT !

Vous trouverez ci-joint (p13) l'appel intersyndical fonction publique à une journée de mobilisation le 29 septembre prochain pour les salaires des agents publics.

L'UNSA est signataire de l'organisation de cette grande journée d'action intersyndicale pour nos rémunérations et notre pouvoir d'achat.

Sont signataires : UNSA, CFDT, Solidaires, CGT, FSU, CGC.

Non signataires : FO et CFTC.

La fédération UNSA Finances sera complètement partie prenante de cette journée d'action aux MEF et dans chaque direction.

Ce sera l'occasion de mettre sur la table, y compris dans les réunions ministérielles, les revendications des agents et des cadres de nos ministères. Nous avons des propositions à porter sur les possibilités ministérielles de redonner du pouvoir d'achat aux agents et aux cadres.



Il faut aussi assurer ceux qui nous gouvernent que nous sommes des fonctionnaires mais aussi des électeurs !

Nous saurons nous rappeler de quelle façon nous avons été traités ces dernières années !!



Pour les salaires des agent·es publics, mobilisation le 29 septembre !

La canicule que subit notre pays met plus que jamais en lumière les besoins de la population en matière de services publics, de protection pour les plus fragiles et la nécessité de reconnaître l'engagement des agent·es. Dans le même temps, les organisations syndicales représentatives de la Fonction publique CGT, CFTD, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP ne peuvent que constater l'absence de réponse salariale immédiate du gouvernement à la crise que connaissent les six millions d'agentes et d'agents publics, engagé·es pour le service public.

Ni l'activation de l'indemnité différentielle, ni les mesures ponctuelles sur les frais de déplacement ne remplacent une revalorisation générale des rémunérations, à commencer par la valeur du point d'indice.

Dans tous les versants de la fonction publique, et dans de nombreux métiers, les difficultés de recrutement et la perte d'attractivité confirment qu'il y a urgence à augmenter les salaires et à améliorer les conditions de travail pour préserver la qualité du service public et la continuité de nos missions, exercées au service de la population.

Nos organisations réaffirment leurs revendications :

- des mesures salariales générales et notamment une revalorisation significative de la valeur du point d'indice ;
- des mesures de revalorisation et la refonte des grilles indiciaires permettant, dans chaque catégorie, une véritable progression de carrière et la sortie des débuts de carrière du niveau du Smic de même que la revalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- le rétablissement du versement de la garantie individuelle de pouvoir d'achat ;
- le maintien à 100 % des rémunérations versées aux agent·es qui sont en congé maladie ordinaire et l'abrogation du jour de carence ;
- l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- des garanties sur la mise en œuvre effective de la directive européenne sur la transparence salariale, accompagnée de moyens concrets pour des politiques d'égalité.

Elles considèrent que le calendrier budgétaire ne peut servir de prétexte à différer encore les réponses attendues par les agentes et les agents publics.

Dans ce contexte, les organisations syndicales de la Fonction publique CGT, CFTD, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP engagent dès à présent la préparation d'une mobilisation avec manifestations, intégrant la perspective d'une grève le 29 septembre prochain.

Bagnolet, le 24 juin 2026



CATÉGORIE C, B, A ... DEMAIN TOUS RATTRAPÉS PAR LE SMIC !!!!

Alors que le SMIC a été revalorisé de 2,41 % au 1er juin 2026, atteignant 1 867,02 € brut mensuels, des milliers d'agents du Ministère ont encore vu leur traitement indiciaire passer sous le salaire minimum légal et uniquement compensé par une indemnité différentielle pour se maintenir au niveau du SMIC ! Cela n'est plus tolérable !

L'UNSA Finances dénonce une nouvelle fois l'absence de réponse gouvernementale face à l'effondrement des rémunérations dans la Fonction publique.

DES CARRIÈRES ÉCRASÉES PAR LE SMIC

Les grilles indiciaires ne se tassent plus. Elles s'effondrent.

Au 1er juin 2026, avec la nouvelle revalorisation du SMIC, des dizaines d'échelons des catégories C et B seront directement rattrapés par le salaire minimum légal :

- 9 échelons sur 11 des agents de constatation (C3) ;
- 7 échelons sur 12 des ACP2 (C2) ;
- 3 échelons sur 10 des ACP1 (C1) ;
- 5 échelons sur 13 des contrôleurs de 2e classe (B3) ;
- 2 échelons sur 12 des contrôleurs de 1re classe (B2).



Plus grave encore : même les débuts de carrière de catégorie A sont désormais touchés, avec des inspecteurs élèves rémunérés sous le SMIC.

CE QUE CELA VEUT DIRE

Ce n'est plus un simple tassement des grilles. C'est le déclassement des agents publics.

Concrètement :

- des années d'ancienneté qui ne rapportent presque plus rien ;
- des promotions qui se traduisent parfois par quelques dizaines d'euros ;
- des déroulés de carrière totalement écrasés ;
- des concours qui perdent leur attractivité ;
- des recrutements effectués quasiment au niveau du SMIC ;
- une perte continue de pouvoir d'achat malgré l'expérience et les responsabilités exercées.

Aujourd'hui, réussir un concours de la Fonction publique ne garantit même plus une rémunération supérieure au salaire minimum

légal. Comment attirer, recruter et fidéliser des agents qualifiés quand plusieurs années de carrière restent rattrapées par le SMIC ?

Pendant que les missions se complexifient, que les responsabilités augmentent et que les effectifs diminuent, les rémunérations, elles, continuent de décrocher.

UNE SITUATION INACCEPTABLE

L'État employeur a l'obligation de garantir à chaque agent une rémunération au moins égale au SMIC.

Mais compenser l'effondrement des grilles par une simple indemnité différentielle n'est pas une politique salariale.

C'est l'aveu d'un échec.

- Échec du maintien du pouvoir d'achat ;
- échec de la reconnaissance des qualifications ;
- échec de la valorisation des carrières publiques.

À force de geler ou de sous-revaloriser le point d'indice :

- les écarts entre échelons disparaissent ;
- les promotions perdent leur sens ;
- l'expérience professionnelle n'est plus reconnue ;
- les métiers des Finances deviennent toujours moins attractifs.

Pendant ce temps, l'inflation continue de frapper durement les agentes et les agents.

Ce déclassement organisé des agents publics n'est plus acceptable.

L'UNSA FINANCES EXIGE

- une revalorisation immédiate et significative du point d'indice ;
- une reconstruction complète des grilles indiciaires ;
- de véritables débuts de carrière au-dessus du SMIC ;
- une reconnaissance salariale réelle des qualifications et des responsabilités ;
- l'ouverture immédiate de négociations salariales au Ministère.

Les agents des Finances assurent chaque jour des missions essentielles au fonctionnement de l'État.

Ils méritent autre chose que des carrières au rabais et des rémunérations écrasées par le SMIC.

STOP AU DÉCLASSEMENT DES AGENTS PUBLICS.

Vous trouverez ci-dessous les grilles de rémunérations qui sont touchées par la montée du SMIC :

Catégorie C

Grille C3 / Agent de constatation

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Inférieur au SMIC au 1er juin
1	1 an	367	366	1802	OUI
2	1 an	368	367	1807	OUI
3	1 an	370	368	1812	OUI
4	1 an	371	369	1817	OUI
5	1 an	374	370	1821	OUI
6	1 an	387	373	1836	OUI
7	2 ans	396	374	1841	OUI
8	2 ans	404	376	1851	OUI
9	3 ans	416	377	1856	OUI
10	3 ans	430	385	1895	NON
11	–	446	387	1905	NON

Catégorie C

Grille C2 / Agent de constatation Principal de 2^{ème} Classe

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Inférieur au SMIC au 1er juin
1	1 an	368	367	1 807 €	OUI
2	1 an	371	369	1 817 €	OUI
3	1 an	376	370	1 821 €	OUI
4	1 an	387	373	1 836 €	OUI
5	1 an	396	374	1 841 €	OUI
6	1 an	404	376	1 851 €	OUI
7	2 ans	416	377	1 856 €	OUI
8	2 ans	430	385	1 895 €	NON
9	3 ans	446	397	1 954 €	NON
10	3 ans	461	409	2 013 €	NON
11	4 ans	473	417	2 053 €	NON
12	–	486	425	2 092 €	NON

Catégorie C

Grille C1 / Agent de constatation Principal de 1^{ère} Classe

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Inférieur au SMIC au 1er juin
1	1 an	388	373	1 836 €	OUI
2	1 an	397	375	1 846 €	OUI
3	2 ans	412	376	1 851 €	OUI
4	2 ans	430	385	1 895 €	NON
5	2 ans	448	398	1 959 €	NON
6	2 ans	460	408	2 008 €	NON
7	3 ans	478	420	2 068 €	NON
8	3 ans	499	435	2 141 €	NON
9	3 ans	525	455	2 240 €	NON
10	–	558	478	2 353 €	NON

Catégorie B

Grille B3 / Contrôleur 2 classe

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Inférieur au SMIC au 1er juin
1	1 an	389	373	1 836 €	OUI
2	1 an	395	374	1 841 €	OUI
3	1 an	397	375	1 846 €	OUI
4	1 an	401	376	1 851 €	OUI
5	2 ans	415	377	1 856 €	OUI
6	2 ans	431	386	1 900 €	NON
7	2 ans	452	401	1 974 €	NON
8	3 ans	478	420	2 068 €	NON
9	3 ans	500	436	2 146 €	NON
10	3 ans	513	446	2 196 €	NON
11	3 ans	538	462	2 274 €	NON
12	4 ans	563	482	2 373 €	NON
13	–	597	508	2 501 €	NON

Catégorie B

Grille B2 / Contrôleur 1 ere Classe

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Inférieur au SMIC au 1er juin
1	1 an	401	376	1 851 €	OUI
2	1 an	415	377	1 856 €	OUI
3	2 ans	429	384	1 890 €	NON
4	2 ans	444	395	1 945 €	NON
5	2 ans	458	406	1 999 €	NON
6	2 ans	480	421	2 072 €	NON
7	3 ans	506	441	2 171 €	NON
8	3 ans	528	457	2 250 €	NON
9	3 ans	542	466	2 294 €	NON
10	3 ans	567	485	2 388 €	NON
11	4 ans	599	509	2 506 €	NON
12	–	638	539	2 653 €	NON

Catégorie B

Grille B1 / Contrôleur Principal

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Inférieur au SMIC au 1er juin
1	1 an	446	397	1 954 €	NON
2	2 ans	461	409	2 013 €	NON
3	2 ans	484	424	2 087 €	NON
4	2 ans	513	446	2 196 €	NON
5	2 ans	547	470	2 314 €	NON
6	3 ans	573	489	2 407 €	NON
7	3 ans	604	513	2 525 €	NON
8	3 ans	638	539	2 653 €	NON
9	3 ans	660	556	2 737 €	NON
10	3 ans	684	574	2 826 €	NON
11	–	707	592	2 914 €	NON

Catégorie A

Grille A / Inspecteur

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Inférieur au SMIC au 1er juin
Inspecteur élève	1 an	340	326	1 605 €	OUI
1	1 an 6 mois	444	395	1 945 €	NON
2	2 ans	469	415	2 043 €	NON
3	2 ans	499	435	2 141 €	NON
4	2 ans	525	455	2 240 €	NON
5	2 ans 6 mois	567	485	2 388 €	NON
6	3 ans	611	518	2 550 €	NON
7	3 ans	653	550	2 708 €	NON
8	3 ans	693	580	2 855 €	NON
9	3 ans	732	610	3 003 €	NON
10	4 ans	778	645	3 175 €	NON
11	–	821	678	3 338 €	NON



IA AUX MEF IL Y A URGENCE À AGIR VITE !!

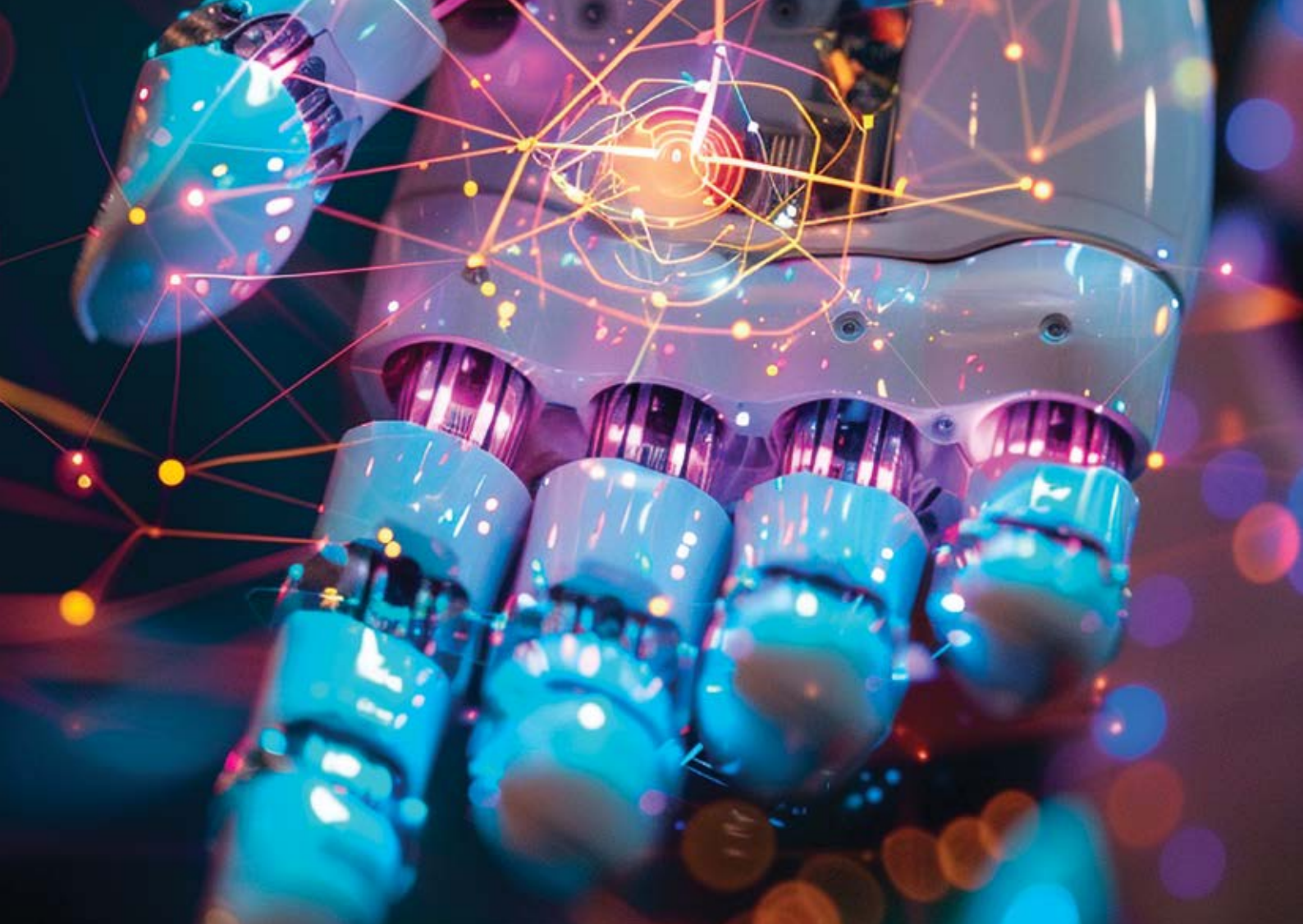
GTM sur le développement de l'IA (Intelligence Artificielle) du 23 mai 2026 « Nous sommes à un moment crucial de l'histoire de ce ministère ! » C'est par cette phrase que l'UNSA Finances a ouvert son intervention.

Ce GT ministériel conviait les organisations syndicales à échanger autour des questions de l'IA et présentait :

- Les résultats de l'étude relative à l'impact de l'IA sur les métiers du contrôle et de l'enquête au sein des MEF
- L'expérimentation de l'Assistant IA Mistral
- L'expérimentation Safe Brain au sein du SRH (Service Ressources Humaines du Secrétariat Général).

Autour des discussions qui se sont engagées sur ces dossiers, il apparaît clairement que si l'Etat investit financièrement beaucoup dans l'IA dans la fonction publique, il ne porte pour l'instant que peu d'attention au devenir des agents et des cadres.

Bien sûr, il y a quelques formations de base à l'IA, « formation d'Acculturation » : c'est le grand terme intellectuel pour désigner



la formation de base à destination des agents et cadres qui découvre l'IA.

L'UNSA a de nouveau dénoncé cette formation via Mentor qui n'est pas éducative, qui emploie trop de mots complexes et qui décourage les agents. Les remontées des services sont nombreuses et négatives pour cette formation OBLIGATOIRE (Oui une de plus !!).

Mais l'administration est incapable de nous donner les évaluations. Bizarre !

CÔTÉ AVENIR DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES, RIEN !

Comme cela fut le cas depuis 20 ans, le ministère, soit est incapable de réfléchir sur son avenir, soit ne

souhaite pas en discuter avec les organisations syndicales.

Quand vous leur parlez de GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences), ils détournent le regard ou plongent les yeux dans leurs notes espérant y trouver un échappatoire discret.

Qu'est-ce que la GPEC : La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une méthode pour adapter, à court et moyen termes, les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des administrations et des modifications de leurs environnements économique, technologique et social.

Avec le développement de l'IA dans nos métiers, c'est pourtant ce qui serait le plus opportun de faire. Il faudrait être ensemble capables de :

- Réaliser un diagnostic des emplois et des compétences qui seront touchés par le développement de l'IA

- Construire une vision prospective des emplois et des compétences à 10 ans pour anticiper les besoins en technicité et former les agents et les cadres en conséquence.

Et c'est surtout une des préconisations qui ressort du rapport de l'INRIA (Institut National de Recherche sur l'IA) sur les métiers du Contrôle Fiscal.

QUE DIT CE RAPPORT ?

L'INRIA qui a donc suivi des équipes de travail issues des services de

contrôle fiscal et d'enquête et qui s'est penché sur l'incidence des développements de l'IA sur les métiers et missions, propose 3 axes de travail entre le ministère et les organisations syndicales :

- Créer un répertoire ministériel des SIA : Systèmes d'IA

- Avoir et suivre une stratégie Ministérielle de développement de l'IA

- Avoir un dialogue social permanent sur l'IA avec les syndicats

- Avoir une stratégie GPEC ministérielle pour les métiers et les compétences

- Positionner le Secrétariat Général comme chef d'orchestre ministériel sur l'IA.

Franchement, l'UNSA est en accord avec ses propositions.



Néanmoins, nous avons senti un trouble dans le positionnement du SG sur ces sujets.

Nous n'avons pas eu la possibilité d'avoir le rapport de l'INRIA dans sa totalité, juste un PowerPoint qui résume le rapport. Pourquoi, s'il n'y a rien a caché ou qui fâche ?

Nous avons eu la sensation qu'il manquait quelque chose ou quelqu'un à ce GT.

N'aurait-il pas fallu, sur un sujet de cette importance, que la Secrétaire Générale ou le SGA soit présente ? Nous avons rappelé plusieurs points qui nous semblent incontournables :

- **Le développement de l'IA est soumis à la conformité de l'AI Act Européen** qui met en avant la souveraineté des données publiques et la question de l'imputabilité de la décision administrative (réponse IA / qui est responsable ?)

- Le ministre David Amiel de la FP et des Finances Publiques a ouvert un cadre de négociations au sein de la fonction publique avec les syndicats.

- Il a rappelé que l'IA n'a pas pour objet de diminuer le nombre de fonctionnaires,

Pour notre part, l'UNSA Finances demande :

- l'ouverture d'une négociation sur le développement de l'IA dans nos ministères,

- la création immédiate d'un registre ministériel des systèmes d'IA (SIA) qui contiennent aussi la liste des métiers concernés,

- le travail en co-construction de chaque SIA avec les agents et les cadres des services concernés et

non des groupes d'experts que nous ne maîtriserons pas.

- Une décision sur l'éthique, c'est-à-dire une charte qui dise comment nous développons et comment nous maîtrisons l'IA dans nos deux ministères, quelle sera la place de l'humain dans les processus de travail et de décision.

- Un travail spécifique sur l'avenir du management avec le développement de l'IA, c'est-à-dire la place et rôle du cadre dans l'évolution des missions et décisions.

- Un travail sérieux sur la GPEC avec les fédérations syndicales pour préparer l'avenir et informer les agents sur l'évolution de leurs métiers.





BUSINESS FRANCE **UN PLAN DE SUPPRESSION** **DE 70 COLLABORATEURS**

Vous trouverez ci-joint le communiqué de presse de l'UNSA Business France et de FO sur l'annonce d'un plan de suppression d'emplois d'environ 70 collaborateurs.

La fédération UNSA Finances est solidaire de cette démarche.

C'est une véritable honte de supprimer des emplois dans un organisme qui travaille chaque jour à l'essor économique des entreprises françaises à l'étranger.

La France continue de se tirer une balle dans le pied car elle ne fait aucun choix entre les missions qui font gagner le pays et celles qui ne font que complexifier l'activité économique.



Paris, le 26/06/2026

Business France en danger

Un plan social qui va à contre-courant du redressement des comptes publics, de la lutte contre le chômage et de la croissance des entreprises françaises à l'international.

Nommé début mars par l'Elysée à la tête de Business France, Louis Margueritte, a présenté ce jour sa feuille de route aux salariés de Business France. **Elle inclut la suppression d'environ 70 emplois** (10% des salariés de droit français).

Depuis 3 ans, la situation budgétaire et financière de notre Agence n'est pas bonne : c'est le résultat du non-respect des subventions prévues dans le contrat d'objectifs et de moyens (COM) signé entre Business France et ses ministères de tutelles. La subvention annuelle prévue de 103 millions d'euros n'a été versée qu'à 80% (à 86,7 millions d'euros en 2026) et a provoqué mécaniquement des résultats déficitaires (-10 millions d'euros en 2025, -3 millions d'euros prévus en 2026). Ceci malgré un autofinancement de 61,5%, en hausse de 21 % pendant la période de 2023-2026. C'est donc bien l'Etat qui est responsable de cette situation.

Ces licenciements sont ressentis comme une trahison, au vu des résultats (enquête IPSOS) :

- En 2025, les **11 120 PME et ETI françaises accompagnées ont généré 2,55 milliards d'euros de chiffre d'affaires additionnel à l'export**. Ces exportations ont permis créer ou de conserver 30 000 emplois en France, notamment dans les PME.
- En 2025, **la France, reste pour la septième année consécutive, la première destination européenne pour les investissements étrangers**. BF a accompagné 59% des 1 878 décisions d'investissements étrangers. Ces investissements correspondent à 30 000 emplois supplémentaires.
- **La gestion de Business France a été saluée par la Cour des Comptes** : il est l'un des seuls organismes publics à disposer d'une comptabilité analytique (cout/temps passé). L'Agence a été à l'initiative de la rationalisation de l'accompagnement à l'international avec la création des Teams France Export, regroupant les équipes des Chambres de Commerces, de la BPI, des collectivités locales.

Les emplois que Business France ont permis de créer correspondent à environ 3,6 milliards d'euros de salaires, soit 1,8 milliards reversés à l'URSSAF. La croissance des entreprises accompagnées représente 1 milliard d'euros de recettes fiscales additionnelles.

Les budgets accordés par l'Etat à Business France sont très modestes : 0,005 % de la dépense de l'Etat ou 0,1% du total des financements publics aux opérateurs. Cette dotation correspond au budget de son homologue Wallon, alors que l'Italie accorde 320 millions d'euros à son opérateur, le Royaume Uni 275 millions d'euros.

L'intersyndicale de Business France dénonce la fuite en avant de l'Etat : qui n'a pas tenu ses engagements financiers inscrit dans le COM. L'intersyndicale s'interroge également sur les budgets préservés notamment des services économiques des ambassades : quel est le cout pour les finances publiques rapportés à son impact sur l'économie réelle et l'emploi ?

Ce plan social est d'autant plus injuste que l'Etat entend le faire financer sur les fonds propres de l'Agence. Son coût, budgété 6 à 7 millions d'euros, diminuerait de moitié le montant actuel de la trésorerie de l'Agence.

L'intersyndicale revendique que l'Etat prenne entièrement à sa charge le montant de ce plan compte tenu de sa responsabilité sur la situation financière dégradée de Business France.

Matthieu GARCIA et Olivier ARCHAMBAULT – Délégués syndicaux UNSA (matthieu.garcia@businessfrance.fr)
Alain CIMAZ – Délégué syndical FO (alain.cimaz@businessfrance.fr)



RÉORGANISATION DE LA **DGCCRF** : L'UNSA PROPOSE SON **ANALYSE ET SA VISION** POUR TROUVER UNE PORTE DE SORTIE ET SURTOUT UN AVENIR À LA CCRF !

L'UNSA-CCRF a depuis longtemps été le syndicat le plus vigilant quant à une sortie des DDI en raison des graves répercussions que cela pourrait avoir sur ses structures départementales et sur la vie personnelle et professionnelle des agents (suppression d'affectations,

déplacements routiers inconsidérés pour effectuer les contrôles, etc...). Néanmoins, force est de constater que la situation de la CCRF dans les DDI s'est aggravée depuis le précédent rapport dit « Auvergne-Masurel ».

Que s'est-t-il passé depuis le rapport Auvigne-Masurel de 2016 ?

Essentiellement 4 choses :

Le redéploiement des effectifs vers les départements, préconisé par le rapport, n' a pas eu lieu. Nous avions 1780 agents CCRF en DDI lors du rapport Auvigne-Masurel, contre 1619 aujourd'hui (fin 2024). Avec 160 agents de moins, le compte n'y est donc pas, bien au contraire.

La création des DDETSP qui a intégré l'inspection du travail aux DDCSPP, noyant un peu plus dans la masse les agents CCRF (et leurs missions) dans les « petits départements », ceux dans lesquels les agents CCRF sont de surcroît très peu nombreux.

La mise en place de la police sanitaire unique qui a rendu un peu plus caduques les recherches de synergies qui avaient prévalu au rassemblement des services de la DGAL et de la CCRF dans les DDI. Avec en sus une délégation au privé du contrôle sanitaire à la remise directe qui implique une moindre participation des services de la CCRF à des « opérations de contrôles communs » souvent plébiscitée par l'échelon préfectoral.

Et surtout et non des moindres, la **très catastrophique réforme des SGCD** dont les effets néfastes ne se sont pas démentis depuis, bien au contraire. Contrairement aux autres administrations des DDI, la CCRF n' a pas pu recréer en local des fonctions supports de proximité pour palier aux carences des SGCD, par manque d'effectifs déjà très





insuffisants et aussi parce qu'elle ne dispose pas de corps administratifs capables et destinés à le faire.

Dans les DDT(M) et parfois au sein des services DGAL en DD(ETS)PP on a du personnel qui, explicitement ou non, a réinvesti un rôle de fonctions supports ou à minima de lien avec les missions supports. Cela n'existe pas côté CCRF et les agents sont donc constamment et directement impactés dans leur quotidien par les difficultés de fonctionnement des SGCD au détriment de leurs missions « métiers ».

Aujourd'hui on arrive au bout de ce que peuvent supporter les agents, avec le constat que dans beaucoup d'endroit les SGCD sont incapables de gérer les fonctions supports des agents en DDI et encore moins les spécificités des besoins de la CCRF, et pire encore, les SGCD sont devenus

des nouveaux donneurs d'ordre qui décident d'à peu près tout en matière de fonctions supports, à la place des directeurs, alors même que question donneurs d'ordres la CCRF était déjà à saturation.

D'ailleurs, nous faisons le constat de directeurs qui sont de moins en moins tournés vers nos missions puisque monopolisés par leurs relations de « négociations-frictions » avec les SGCD et un rôle de « représentation préfectorale ». Les chefs de services CCRF et les agents se retrouvent donc un peu « livrés à eux-mêmes », là où, précédemment un directeur, souvent l'adjoint, prenait à sa charge de superviser certaines missions spécifiques tel que le service juridique (contentieux), les relations avec le Parquet, le contrôle de la commande publique etc...il était un appui précieux aux chef(fe)s de services. Cela n'est plus le cas en DDI.

NOS PROPOSITIONS :

L'UNSA continue de défendre une CCRF avec une présence départementale forte car contrairement à la vision de la Cour des Comptes, l'économie ne s'est pas numérisée en lieu et place de l'économie réelle, l'économie numérique est venue s'ajouter à l'économie réelle et elle en a accru les possibilités (avec le numérique un fabricant de cosmétiques ou un importateur de jouets peut aujourd'hui exercer son activité depuis son siège social dans un petit village rural et nécessitera un contrôle et des vérifications au plus près du terrain, sur convocation).

Nous proposons :

- le rétablissement de directions départementales CCRF, dont les fonctions supports seraient assurées par l'échelon régional, car nous savons que ces fonctions supports là fonctionnent actuellement de manière efficiente dans les DREETS, et qu'un abondement limité en effectifs suffirait sans doute à absorber la gestion des agents CCRF affectés en départements.

Cette disposition sera de surcroît de nature à retisser du lien entre les agents de l'échelon régional et ceux de l'échelon départemental et permettra d'alléger la charge des SGCD et de « recentrer » l'interministérialité de l'ATE en l'allégeant d'un ministère.

- A chaque fois que cela sera possible, un rattachement « bâtiminaire » de ces directions départementales de la CCRF avec les services de la DDFIP dans des « maisons des Finances Publiques et de la Consommation ». Cela permettra à la fois des mutualisations

et des partages de moyens issus du même ministère et d'accroître les synergies et les échanges d'informations (déjà très régulières) entre nos services et les Brigades de Contrôles et de Recherche de la DGFiP.

- Dans les plus petits départements, la fonction de Directeur départemental, détachée des « contraintes » ATE, pourra, comme cela a déjà existé à la CCRF, conjuguer les rôles de chef de service, d'appui juridique et de représentant auprès du Préfet, ce qui soulagera les petites équipes CCRF, palliera à la pénurie de cadres intermédiaires dans certains territoires et permettra à chaque agent d'être placé sous l'autorité d'un cadre CCRF (préconisation du rapport Auvigne-Masurel).

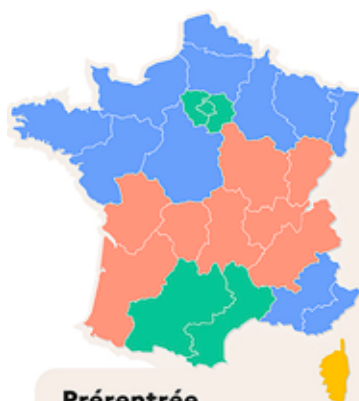
- Un effectif seuil d'agents dans les plus petits départements, comme l'avait préconisé un rapport sénatorial de 2023. Pour ce faire la répartition départementale des effectifs ne devra pas être déléguée à l'échelon régional mais être pilotée directement depuis la Direction Générale.

Le conseil national UNSA-CCRF

**CI DESSOUS LES DATES DES JOURS FÉRIÉS
DE 2026, LE CALENDRIER DES VACANCES
SCOLAIRES DE 2026 ET 2027.**

**Quels sont les jours fériés
en 2026 ?**

Jour de l'an Jeudi 1 ^{er} janvier	Lundi de Pâques Lundi 6 avril
Fête du travail Vendredi 1 ^{er} mai	Victoire 1945 Vendredi 8 mai
Ascension Jeudi 14 mai	Lundi de Pentecôte Lundi 25 mai
Fête nationale Mardi 14 juillet	Assomption Samedi 15 août
Toussaint Dimanche 1 ^{er} novembre	Armistice 1918 Mercredi 11 novembre
Jour de Noël Vendredi 25 décembre	



ZONE A

Besançon,
Bordeaux,
Clermont-Ferrand,
Dijon, Grenoble,
Limoges,
Lyon, Poitiers

ZONE B

Aix-Marseille,
Amiens, Lille,
Nancy-Metz,
Nantes, Nice,
Normandie,
Orléans-Tours,
Reims, Rennes,
Strasbourg

ZONE C

Créteil,
Montpellier,
Paris, Toulouse,
Versailles

CORSE

**Prérentée
des enseignants**

Lundi 31 août 2026

Mardi
1^{er} septembre 2026

**Rentrée scolaire
des élèves**

Mardi 1^{er} septembre 2026

Jeudi
3 septembre 2026

**Vacances
de la Toussaint**

Fin des cours : samedi 17 octobre 2026
Reprise des cours : lundi 2 novembre 2026

**Vacances
de Noël**

Fin des cours : samedi 19 décembre 2026
Reprise des cours : lundi 4 janvier 2027

**Vacances
d'hiver**

Fin des cours :
samedi
13 février 2027
Reprise des cours :
lundi
1^{er} mars 2027

Fin des cours :
samedi
20 février 2027
Reprise des cours :
lundi
8 mars 2027

Fin des cours :
samedi
6 février 2027
Reprise des cours :
lundi
22 février 2027

Fin des cours :
samedi
13 février 2027
Reprise des cours :
lundi
1^{er} mars 2027

**Vacances
de printemps**

Fin des cours :
samedi
10 avril 2027
Reprise des cours :
lundi
26 avril 2027

Fin des cours :
samedi
17 avril 2027
Reprise des cours :
lundi
3 mai 2027

Fin des cours :
samedi
3 avril 2027
Reprise des cours :
lundi
19 avril 2027

Fin des cours :
samedi
10 avril 2027
Reprise des cours :
lundi
26 avril 2027

**Vacances
d'été**

Fin des cours : samedi 3 juillet 2027





LA DURÉE DES ARRÊTS DE TRAVAIL SERA PLAFONNÉE À PARTIR DU 1ER SEPTEMBRE

Initialement, la durée des arrêts de travail n'était pas soumise à un plafonnement légal. Désormais, le décret du 12 juin 2026 crée l'article R.162-1-7-1 au code de la sécurité sociale qui limite la **durée des arrêts et des prolongations prescrits à compter du 1er septembre 2026** :

- la durée d'un arrêt maladie ne pourra plus dépasser **31 jours** (pour la première prescription) ;
- chaque prolongation d'arrêt ne pourra pas dépasser **62 jours**.

Ces plafonds ne s'appliqueront pas à Mayotte.

Les professionnels de santé prescripteurs concernés sont les **médecins, les sages-femmes et les chirurgiens-dentistes**. Il sera **possible de prolonger l'arrêt maladie au-delà de la durée**

plafonnée si le professionnel de santé estime que l'état de santé du salarié le nécessite. Lorsqu'elles existent, les recommandations établies par la Haute Autorité de santé devront être prises en considération.

Cette prolongation pourra être effectuée par :

- le médecin prescripteur de l'arrêt initial ;
- le médecin traitant ;
- la sage-femme ;
- le chirurgien-dentiste.

Le salarié peut aussi demander la prolongation de son arrêt de travail par un acte de télé médecine (téléconsultation, télésurveillance...) mais en suivant les strictes conditions indiquées à l'alinéa 3 de l'article L6316-1 du code de la santé publique.

CSAM AVEC LE MINISTRE DAVID AMIEL 6 JUILLET 2026



Déclaration Liminaire de la fédération UNSA lors du CSAM du 6 juillet 2026.

Lors du CSAM, l'UNSA est intervenue sur les locaux et la canicule, sur l'urgence salariale, le développement de l'IA, sur le Plan Massif de la Douane, sur la nouvelle vague de fermetures de sites à la DGFIP, sur la demande d'une filière technique ministérielle, sur les suppressions de postes à Business France et sur la réforme des IRA.

Texte de la déclaration liminaire
UNSA Finances :

En premier lieu, nous tenions à vous dire que nous avons entendu vos propos sur les fonctionnaires et que nous avons appréciés que vous

aillez pris position en refusant de les désigner comme "boucs émissaires" des difficultés budgétaires. Même si cela ne résout pas les principales attentes des fonctionnaires, le dire est important.

La canicule et les locaux ministériels : La succession des épisodes caniculaires met en lumière les limites de l'adaptation de nombreux locaux du ministère aux nouvelles réalités climatiques. La protection de la santé des agents ne peut plus reposer sur des mesures ponctuelles ou des réponses au cas par cas.

L'UNSA considère qu'il est désormais indispensable d'engager un état des lieux exhaustif de l'ensemble des locaux accueillant des agents, afin d'évaluer objectivement leur capacité à garantir des conditions de travail compatibles avec les exigences de santé et de sécurité, notamment lors des épisodes de fortes chaleurs.

Nous demandons qu'une campagne d'inspection soit conduite par les inspecteurs Santé et Sécurité au Travail, donnant lieu à un rapport national identifiant les situations à risque, les insuffisances en matière de ventilation, de renouvellement de l'air, de climatisation et de protection contre la chaleur.

Ce diagnostic doit constituer la base d'un véritable plan d'action, assorti d'un calendrier de travaux



et de financements, afin de mettre en conformité les locaux les plus exposés.

Nous demandons que la Formation Spécialisée soit pleinement associée à cette démarche.

L'urgence salariale : Au-delà de cette urgence climatique et son incidence sur les conditions de travail des agents et des cadres de ce ministère, la priorité pour une énorme majorité d'entre eux, c'est la rémunération et le pouvoir d'achat. Vous allez en discuter avec les fédérations de la fonction publique cet après-midi et nous espérons que vous pourrez apporter quelques propositions qui iront dans le bon sens.

Les attentes en ce domaine sont fortes et exigeantes.

Deux choses à exprimer sur ce sujet : Nous sommes des fonctionnaires mais aussi des électeurs et il est probable que beaucoup d'entre nous

voterons en 2027 en ayant en tête la façon dont votre gouvernement et votre sensibilité politique nous aura considérer d'ici là.

Dans ce ministère, vous avez la possibilité d'engager des mesures pour améliorer le quotidien de vos agents et cadres. Nous sommes à votre disposition pour vous présenter nos propositions et en discuter avec vous ou votre cabinet. Cela montrerait que malgré la période budgétaire difficile, nous sommes capables de nous mettre autour d'une table pour améliorer le pouvoir d'achat des agents et la reconnaissance professionnelle de tous.

Le développement de l'IA dans le ministère : Sur un sujet qui vous intéresse particulièrement, l'IA, l'UNSA demande l'ouverture d'un cycle de négociation ministériel.

La dernière réunion IA que nous avons eu n'a pas permis d'obtenir une véritable vision du développement

de l'IA dans le ministère. De plus, nous n'avons pas pu obtenir le rapport de l'INRIA commandé par le secrétariat général sur l'incidence de l'IA sur les métiers du contrôle fiscal. Tout cela pose le problème de la transparence et de la volonté du secrétariat général d'engager un réel dialogue social sur l'IA.

Nous demandons donc, à l'instar de ce qui a été fait au Ministère de la Justice, d'ouvrir une négociation ministérielle sur l'IA pour cadrer l'exercice du dialogue social ministériel sur cette question.

Nous demandons un accord-cadre IA qui reprendra les éléments de l'accord FP et portera notamment aussi sur la cartographie et le développement des SIA, l'impact de la numérisation en matière de télétravail, de santé et sécurité au travail, de développement des compétences, de GPEEC, de formation et qualifications, de gestion et protection des

données, d'accès des usagers, de l'externalisation et la protection des emplois et du travail.

Pour finir, nous souhaitons vous interpellé sur 5 dossiers préoccupants :

Celui de la Douane, pour laquelle vous avez présenté jeudi dernier un ambitieux « Plan Douane 2030 » ou « Plan Douane Massif ».

Nous demandons que ce plan soit présenté sans délai aux organisations syndicales de la Douane.

Si les objectifs affichés peuvent constituer des orientations intéressantes, ils ne sauraient masquer les interrogations essentielles qui demeurent.

Les premières annonces laissent entrevoir des moyens supplémentaires, mais très en deçà des besoins exprimés sur le



terrain et des ambitions affichées. Nous voulons connaître les effectifs réellement créés, leur répartition entre les services, le calendrier des recrutements, les moyens de formation, les équipements mis à disposition ainsi que les garanties apportées aux conditions de travail des agents.

Nous attendons également des engagements concrets en matière de reconnaissance professionnelle : amélioration des parcours de carrière, valorisation des qualifications, renforcement de l'attractivité des métiers, fidélisation des personnels et prise en compte de la pénibilité de certaines missions. Celui de la DGFIP, avec l'annonce d'un projet NRP Bis qui va une nouvelle fois amputer le réseau DGFIP de nombreux sites de proximité. Notre préoccupation est double, celle de la proximité avec les usagers qui recule encore une fois et celle pour nos collègues qui seront touchés par des mobilités non souhaitées. Était-il nécessaire à moins d'un an d'échéances politiques importantes d'enclencher ce plan de réduction du réseau de proximité qui pourrait ne pas refléter l'orientation du prochain gouvernement ?

De même, est-il nécessaire de supprimer 70 postes de collaborateurs à Business France alors que cet opérateur accompagne 11 000 entreprises françaises qui ont généré en 2025 : 2,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires additionnel à l'export.

Au niveau des services centraux de Bercy, je vous rappelle notre revendication de créer, à l'instar de ce qui vient de se faire au niveau du ministère de la justice,

une filière technique ministérielle permettant d'homogénéiser la gestion administrative et donc les promotions en catégorie B de ce grade au sein des deux directions : la DGFIP et l'AC (1300 agents environs). Je finirais par un autre opérateur de l'Etat qui subit une réforme d'ampleur dont personne n'a véritablement compris la motivation sauf à montrer que le gouvernement fait qq chose pour réduire la voilure de ses opérateurs encore une fois. Il s'agit de la réforme des IRA dont on avait promis aux organisations syndicales à minima la transparence et la garantie de ne forcer aucune mobilité interne ou externe.

Nos collègues des IRA nous apprennent cette semaine que les engagements pris par la nouvelle direction du GISP sur les emplois et l'organisation ne sont plus garantis à l'heure actuelle. Le dialogue social ne trouve plus sa place dans cette réforme et même les conditions d'organisation des prochaines élections professionnelles et donc les nouvelles instances sont menacées par les interrogations sur le futur corps électoral.

Monsieur le Ministre, en vous reconnaissant une certaine velléité à ne pas accuser la fonction publique de tous les maux de la société française mais à lui reconnaître sa place, son utilité et son rôle, nous ne pouvons que nous interroger sur ces différents projets de vos administrations qui contredisent en réalité votre narratif et renvoie une image opaque et regrettable du ministère.

JE DÉCOUVRE L'UNSA



UNSA Officiel



**UNION NATIONALE
DES SYNDICATS AUTONOMES**

L'UNSA C'EST...

L'Union nationale des syndicats autonomes, a été créée en 1993. C'est la 4^{ème} force syndicale française avec 217 000 adhérents en 2025.

- 22 fédérations et plus de 1000 syndicats regroupant tous les secteurs d'activité du privé comme du public.
- Une présence interprofessionnelle sur l'ensemble du territoire.
- Des représentants dans chaque CPAM et chaque CAF.
- Un réseau de plus de :
 - 247 sièges de conseillers prud'homaux,
 - 305 défenseurs syndicaux,
 - 600 conseillers du salarié.



NOTRE ORIGINALITÉ : L'AUTONOMIE

Parce que nous respectons l'identité de toutes nos composantes, tant dans leur fonctionnement interne, leur démarche syndicale que leur expression publique :

- Ce sont les syndicats et les fédérations qui établissent leurs revendications et leurs actions.
- Nous faisons vivre un syndicalisme de terrain en prise directe avec les salarié-es.
- L'autonomie s'exerce dans le respect des valeurs de la charte de l'UNSA.



NOTRE ENGAGEMENT

Être utile et efficace.



NOS PRIORITÉS

Informar, accompagner et défendre les salarié-es.



NOTRE MÉTHODE

Agir pour obtenir.



NOTRE ADN

Dialoguer, proposer, agir, revendiquer, négocier.



LA CHARTE DES VALEURS DE L'UNSA

L'UNSA se donne comme mission de développer en France, en Europe et dans le monde un mouvement syndical réformiste, fort et uni, dans le respect des grands principes suivants : attachement à la laïcité de la République, à la démocratie, aux libertés, à la justice sociale, à la solidarité, à la défense du Service public, au droit à l'emploi, à la fraternité et la tolérance, dans la fidélité au principe de l'indépendance syndicale.

L'UNSA est une organisation laïque et indépendante des partis, elle fait de la lutte contre les discriminations et l'extrême droite, l'un de ses principes fondateurs.

→ En savoir plus : <https://www.unsa.org/28>

LE SYNDICAT QUI MONTE

Dans le privé comme dans le public, l'UNSA étend son maillage de terrain et gagne en représentativité.

DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES : L'UNSA C'EST 315 585 VOIX

Dans la période 2021-2024, l'UNSA a progressé de 15 000 voix et pèse 6,45 %.

→ Dans les branches professionnelles :

L'UNSA est représentative dans plus de 76 branches et conventions collectives.

L'UNSA est représentative pour 1 350 000 salariés, près d'1 salarié-e sur 4.

→ Dans les Très petites entreprises de moins de 11 salarié-es (TPE) :

L'UNSA est la 3^{ème} organisation syndicale lors des élections TPE de mars 2024.

L'UNSA est même la 2^{ème} chez les salariés «non-cadres».

DANS LA FONCTION PUBLIQUE : L'UNSA C'EST 250 498 VOIX

L'UNSA est la 4^{ème} organisation syndicale de la Fonction publique avec 11,7 % des voix.



**Au global, salarié-es du privé et agent-es du public :
l'UNSA c'est le 5^{ème} syndicat avec 560083 voix (7,9 %).**

QUELQUES CHIFFRES

→ L'UNSA est présente dans près de **3 051 CSE**.

→ Depuis 2021, **+ de 1300 nouvelles sections syndicales** d'entreprise créées.

→ L'UNSA est **1^{er} syndicat dans 1 CSE sur 2** où il se présente.

L'UNSA EST PRÉSENTE CHEZ...

Air France, SNCF, BNP Paribas, Dassault, Carrefour, PSA, Total, Banques populaires, Crédit Mutuel, Safran, La Poste, Ikea, Monoprix, Thalès, Zara, Lustucru, Renault, Stellantis, Intermarché, Hermès, Macif, Orpéa/Clinéa, Kuehne+Nagel, Amazon, Foot-Locker...

L'UNSA EST LE 1^{ER} SYNDICAT...

Dans plusieurs grandes entreprises : Babilou, Korian, IBM, Etam, Compass, Boulanger, SFR, Canal+, Lidl, groupe Hermès, Apave, Décathlon...

Dans plusieurs branches : Cabinets dentaires, Commerce d'articles de sport, HLM, Expertises industrielles, Commissaires de justice...



REJOIGNEZ L'UNSA :

<http://www.unsa.org/47>



ÉQUIPES DE TERRAIN UNSA

VERSION 26.05

BESOIN D'UN COUP DE MAIN ?

Stratégie - Développement - Coaching - Formation
Communication - Juridique

→ **Je contacte UNSA PLEASE,**
la plateforme de services pour les équipes de terrain

☎ 09 69 36 00 70

✉ unsaplease@unsa.org



Être là,
quand vous
en avez besoin,
c'est ça être
assurément
humain.

ASSISTANCE PSYCHOLOGIQUE

Service inclus dans nos contrats
Auto, Moto et Habitation
24H/24 - 7J/7*



Assurément
Humain

* Service accessible au 0 800 00 12 13 (service et appel gratuits)

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, MOTO PASS, habitation DOMO PASS, habitation AMPHI PASS, PAQUO, Accidents et Famille en agence GMF. Les Conditions Générales et les Conventions d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - APE 6512 Z - Siège social : 148, rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GMF VIE et/ou Covéa Protection Juridique et/ou AM-GMF.

La banque des agents du secteur public

Depuis 40 ans, nous vous accompagnons aux côtés de notre partenaire SG. Ensemble, nous vous proposons le meilleur de nos deux univers : les offres exclusives de la Banque Française Mutualiste et l'ensemble de l'offre SG à des conditions avantageuses, dédiées aux agents du secteur public.



La Banque Française Mutualiste vous accompagne dans vos différents projets

La Banque Française Mutualiste s'engage à accompagner ses clients dans leurs projets d'épargne, de crédit et d'assurance. Elle propose une gamme de solutions adaptées aux besoins des agents du secteur public, afin de les aider à gérer efficacement leurs finances.

Consommation  Vous avez un besoin de trésorerie ? Découvrez notre prêt personnel pour financer vos projets.	Véhicules  Voiture, moto, à vos côtés dans vos projets de mobilité.	Immobilier  Construction ou achat d'une résidence principale ou secondaire, opération d'achat/vente, investissement à usage locatif...
Spécial Jeunes  Des solutions adaptées à votre vie étudiante ou de jeune actif.	Travaux  Nouveau logement à aménager, peinture, nouvelle cuisine ou rénovation énergétique.	Rachat de crédit  Découvrez notre offre de rachat de crédit pour fonctionnaires et salariés du secteur public.

La Banque Française Mutualiste en chiffres



Début de notre accompagnement des agents du secteur public



Million de clients nous font confiance



Organismes mutualistes sociétaires représentant les 3 versants de la Fonction publique



Le meilleur de 2 banques en 1

L'ensemble de l'offre de SG avec des avantages exclusifs et dédiés aux agents du secteur public.



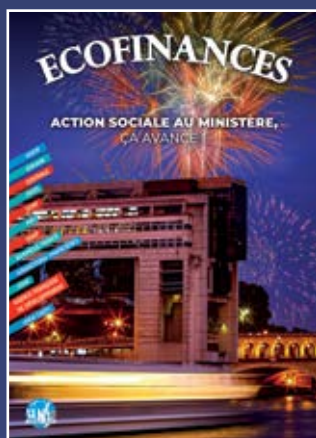
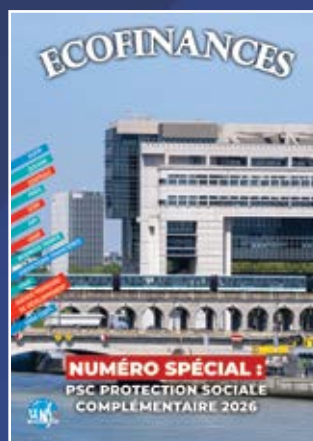
Économie sociale et solidaire

Entreprise à mission aux valeurs fortes depuis 1986 : solidarité, éthique, responsable et respect de la personne.



Avec vous sur le terrain

Des partenariats nationaux et locaux pour consolider et renforcer notre collaboration au service des agents du secteur public.



VOTRE RÉGIE
PUBLICITAIRE
EXCLUSIVE
DEPUIS DES ANNÉES

EM

Les Editions Méditerranée

350, Avenue du Prado - 13008 Marseille
Tél. 04 91 16 73 60 - Fax : 04 91 71 37 87 - Mail : editions.mediterranee@orange.fr