



plus forts ENSEMBLE

JOURNAL DES SYNDIQUÉ.E.S DE LA FÉDÉRATION DES FINANCES CGT
NUMÉRO 54 - DÉCEMBRE 2020

Action sociale en danger !

EURO FORT



PROCÉDURES D'INAPTITUDE



TRIPODE : AVANCÉE IMPORTANTE



Éditorial

PLAN DE DESTRUCTION MASSIF

Le doute n'est plus permis, la priorité du gouvernement n'est pas à la gestion de la crise sanitaire et à la protection des citoyens. Au cœur du mois de mars, certains pouvaient naïvement penser que la gravité de la situation allait infléchir les orientations politiques en France, ils en sont aujourd'hui pour leurs frais.

Oui ce gouvernement mène bien avec cynisme et brutalité un plan de destruction massif des services publics et de toute forme d'organisme pouvant défendre l'intérêt général afin de toujours mieux servir quelques intérêts particuliers.

Entre le mois de mars et aujourd'hui, malgré les milliers de vies en jeu, en pleine pandémie, la marchandisation du système de santé a été poursuivie.

Dans la sphère finances, nous ne faisons pas exception à la règle, peu importe les circonstances exceptionnelles, les difficultés vécues par les salariés et leurs familles, peu importe la demande unitaire de toutes les organisations syndicales de suspendre la mise en œuvre des réformes durant la période de crise pour se concentrer sur la sécurité et la santé des agents, cette inhumaine administration n'en a cure.



Toutes les réformes doivent avancer, le plan de destruction massif des missions d'intérêts publics doit être appliqué. Et si les esprits sont tournés vers d'autres tourments, cela leur passera sûrement le goût de la contestation.

Alors continuons à détruire le réseau de proximité aux finances publiques, amputons la douane de ses prérogatives fiscales et privons nous de son expertise sur ces sujets, supprimons les deux tiers des caisses à la banque de France et privatisons le tri des billets de banque...

Et que dire des conséquences sur la carrière et la vie des agents ? Il n'y a pas de hasard, les services du personnel ont laissé la place aux services de ressources humaines. Car à leurs yeux, nous ne sommes pas des personnes mais une simple ressource, un simple carburant à utiliser et à sacrifier pour défendre leurs intérêts cupides et égoïstes.

SOMMAIRE :

- 03 • Santé au travail : alerte sur les procédures d'inaptitude !
- 04 • Tripode : une avancée importante !
- 05 • Euro fort, bon ou mauvais pour les travailleurs ?
- 09 • Politiques sociales
- 12 • AlloDiscrim
- 13 • Fiche technique IMT
- 15 • Formation syndicale pour une CGT plus forte.



MENTIONS LÉGALES :

Directeur de la publication : Alexandre DERIGNY

Imprimé par : RIVET Presse édition
24 Rue Claude Henri Gorceix
87000 LIMOGES
Tél : 05 55 04 49 50

Commission paritaire : 1024 S 07210
ISSN : 1961-6082

Fédération des finances CGT •
263, rue de Paris • Case 540 •
93515 MONTREUIL CEDEX
Tél : 01 55 82 76 66
Courriel : contact@cgffinances.fr
Internet : www.cgffinances.fr

Prix : 0,50 €

Alerte sur les procédures d'inaptitude !

La crise sanitaire ne fait pas reculer les employeurs privés et publics sur l'utilisation de la médecine du travail pour licencier les salariés et virer les fonctionnaires. Plusieurs licenciements et menaces récentes à la Banque de France et à l'Agence Française de Développement confirment cette orientation réactionnaire et invitent les syndicats à réagir et à informer plus largement les salariés.

Dans notre périmètre ministériel, c'est l'Insee qui détient le triste record de licenciements des enquêtrices pour ce motif. Nos camarades élus au Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail après avoir harcelé les institutions pour obtenir des données nous confirment cette réalité : ainsi, pour la région Occitanie sont actés 13 000 licenciements pour inaptitude par an !

Depuis 2017, cela se multiplie : la loi Travail a diminué drastiquement les obligations de reclassement des employeurs, la suppression des CHSCT et le manque de transparence des employeurs ont fait le reste et une voie aux licenciements massifs et à la sélection des salariés a été ouverte. Les aménagements de postes sont bien souvent inexistantes ou irréaliables (mobilité et éloignement) servant de prétexte pour justifier le licenciement par le refus de poste par le salarié.

Confrontés aux accidents de la vie, des risques et de l'usure du travail, les salariés après plusieurs arrêts maladies sont convoqués avant leur reprise par exemple, à une visite médicale et se retrouvent à la sortie de cette visite expéditive qui n'a absolument rien de médicale avec un certificat d'inaptitude partielle ou totale, à tout poste : comprenez bien que c'est la direction qui vous remercie de toutes vos années de service mais là vous ne faites plus l'affaire et êtes priés rapidement d'aller voir ailleurs car vous coûtez trop cher à l'entreprise..

C'est bien souvent à ce moment-là que les salariés saisissent et informent les militants : il est presque déjà trop tard car les délais de recours ont été réduits à 15 jours dans une procédure de plus qui peut s'avérer trop longue. Mais la détermination de nos mandatés a déjà réussi à faire condamner les employeurs et à obtenir des indemnités conséquentes.

La vigilance s'impose devant l'ampleur de ces procédures ainsi que la condamnation publique de ces pratiques et notre intervention bien en amont : l'information aux salariés et aux syndiqués en premier lieu devrait nous permettre d'intervenir avant l'irréparable !!

Soyons clairs : dans la majorité des cas, la cause médicale de l'inaptitude au poste

est liée aux conséquences du travail sur la santé. La responsabilité des employeurs est bien en cause et la loi leur impose d'éviter le risque et d'adapter le travail à l'humain et pas l'inverse. Ces deux principes fondamentaux et le principe général de non-discrimination sur des critères de santé exigent que « l'aptitude au poste de travail » danger d'exclusion pour les travailleurs soit abolie. C'est le poste de travail qui doit être qualifié d'apte ou inapte à recevoir le travailleur quels que soient son âge, son état de santé, son handicap. Les droits à un emploi et à la protection de la santé sont des droits constitutionnels, il est temps de le rappeler !!!

Vous pouvez contacter la fédération à : contact@cgtfinances.fr



Préjudice d'Anxiété pour les agents Tripode : une avancée importante !

Le 28 août 2020, le Tribunal Administratif de Nantes rendait 130 arrêts concernant des agents des Ministères économique et financier réclamant la réparation de leur préjudice d'anxiété amiante au titre de leur présence dans la tour Tripode entre 1972 et 1993

Ces arrêts du 30 juin :

- reconnaissent la faute de l'État concernant l'absence de protection des agents contre les flocages d'amiante présents massivement dans le Tripode nantais et en contact direct avec les personnels,
- attribuent une indemnisation allouée -de façon contestable- en fonction de la durée de présence dans le Tripode.

Nous regrettons que 10 de nos collègues aient été exclus de ces jugements favorables par le Tribunal, pour des raisons très discutables.

Les fédérations des Finances, qui soutiennent ce combat depuis plusieurs décennies, ont demandé solennellement aux ministres de ne pas faire appel de ces décisions judiciaires.

M. Dussopt, interpellé à nouveau par les fédérations, a annoncé que M. Le Maire et lui-même avaient pris la décision de ne pas faire appel des jugements du Tribunal Administratif, les rendant ainsi définitifs. Pour les collègues du Tripode :

- qui vivent avec la crainte quotidienne d'une maladie liée à l'amiante,
- et dont les études épidémiologiques ont démontré la perte d'esérance de

vie (de 2 à 6 ans) et la surmortalité significative vis à vis des agents des Finances, cette reconnaissance définitive par le Tribunal Administratif de Nantes est un très grand soulagement et une victoire morale importante.

Les fédérations des Finances se félicitent de cette avancée du dossier Tripode, qui doit déboucher :

- sur une meilleure reconnaissance des maladies professionnelles des agents exposés à l'amiante, qui reste, pour ces agents malades, un véritable parcours du combattant ;
- sur la poursuite et le financement des études épidémiologiques Tripode, uniques en France et en Europe concernant cette exposition à l'amiante dite « environnementale » exceptionnelle.



« Euro fort », bon ou mauvais pour les travailleurs ?

Un euro s'échangeait contre 1,18 dollar américain à mi-novembre 2020. C'était à peu près le taux moyen sur un mois, le taux de change de l'euro contre la monnaie américaine variant entre 1,17 et 1,19 dollar au cours du mois précédent. Depuis le début de l'année, l'euro a connu une hausse de 13% face au dollar. Le taux de change de l'euro contre le dollar a même dépassé le niveau – jugé « symbolique » par les milieux financiers – de 1,20 à l'été dernier.

Certains observateurs considèrent le niveau actuel du taux de change de l'euro contre le dollar américain comme étant « trop élevé », voire alarmant. Même les responsables de la Banque centrale européenne (BCE) se sont montrés préoccupés par le sujet. Ce positionnement est significatif des difficultés du moment car le taux de change de l'euro ne figure pas explicitement parmi les objectifs de la BCE. Aussi, certains observateurs évoquent le risque d'un « retour de l'Euro Fort ». Qu'en est-il vraiment ?

L'ANALYSE PUREMENT THÉORIQUE DOIT ÊTRE NUANCÉE

Pour répondre à la question de savoir si un « euro fort » est bon ou mauvais pour les travailleurs, il est utile de rappeler quelques aspects de l'analyse théorique, pour passer ensuite à la réalité.

Selon une analyse purement théorique – et pour reprendre la formule célèbre des économistes, à savoir « toutes choses égales par ailleurs », ce qui peut être interprété comme l'évolution de l'économie à court terme – le renchérissement de la monnaie a un effet négatif sur la production nationale : les exportations

deviennent plus chères et, réciproquement, les importations moins chères. On aura donc tendance à importer davantage tandis que les exportations tendent à diminuer, ce qui aura un impact négatif sur la production, l'emploi et l'investissement, mais aussi sur la balance du commerce extérieur.

Inversement, la baisse des prix des produits importés améliore le pouvoir d'achat des ménages. L'exemple le plus connu est le prix des carburants, car le marché du pétrole est indexé sur le dollar et par conséquent la baisse de ce dernier réduit les prix à la pompe.

De façon plus générale, dans une économie comme la nôtre affaiblie par les délocalisations et l'abandon de pans entiers d'activités notamment dans l'industrie, les importations jouent un rôle important pour répondre à la demande intérieure ; celle des ménages mais aussi celle des entreprises qui s'approvisionnent à l'étranger.

Une approche simpliste pourrait conduire à une lecture erronée de cette réalité, considérant que la baisse des prix générée par les importations moins coûteuses serait bénéfique aux travailleurs.

Echanges de biens : exportations, importations, déficit commercial total et déficit « hors énergie et matériel militaire », depuis 2005 - en valeur (Md€)





© bestpexels - stock.adobe.com // COT Finances

En réalité, la dépendance accrue de l'économie des importations témoigne de l'affaiblissement de l'appareil productif engendré par les politiques libérales et la recherche du profit maximal aux dépens de l'emploi et de l'investissement productif. D'éventuels gains de pouvoir d'achat sont donc contrebalancés par des pertes plus fondamentales : hausse du chômage et de la précarité, dégradation de l'appareil productif, hausse des inégalités...

LE TAUX DE CHANGE EST UN REFLET DES RAPPORTS DE FORCE

En effet, dans un contexte marqué par la faiblesse chronique de l'activité économique – ce qui est le cas notamment depuis la crise économique et financière de 2008 – la baisse des prix intensifie les tendances déflationnistes.

De plus, tous les secteurs d'activité ne sont pas touchés de la même manière. Généralement, les économistes considèrent que des secteurs comme l'automobile, l'aviation et le tourisme sont plus sensibles aux variations et surtout à la hausse du taux de change de l'euro.

À titre d'exemple, si le taux de change de l'euro passe de 1€=1\$ à 1€=1,25\$, pour les touristes américains qui souhaitent passer leurs vacances à Paris, cela revient à une baisse de leur pouvoir d'achat de 20% quand elles/ils arriveront à la « ville lumière » ; il est donc possible qu'elles/ils reportent leur projet.

Soulignons cependant que ce qui handicape aujourd'hui le tourisme (et l'aviation) sont avant tout les restrictions de mobilité liées au coronavirus. S'agissant des secteurs industriels, les effets du renchérissement de l'euro dépendent, dans une très large mesure, de la nature des firmes. En particulier, de la même manière qu'elles font de l'optimisation fiscale, les firmes multinationales ont la possibilité d'optimiser leur chaîne de valeur et d'approvisionnement afin d'atténuer les variations des taux de change, même si ces « ajustements » prennent plus de temps et donc se concrétisent plutôt sur le moyen terme, sachant qu'avec la mondialisation, le moyen terme se rapproche du court terme.

Une autre nuance à apporter à l'analyse purement théorique a trait à la structure des échanges extérieurs. Dans le cas de la France, par exemple, presque 60% de ces échanges se font avec les pays de l'Union européenne et plus de 45% avec les pays de la zone euro (Source : commerce extérieur, rapport 2020). Ces données amoindrissent (dans une certaine mesure, voir ci-dessous), l'importance

des variations du taux de change de l'euro face au dollar pour le commerce extérieur et plus largement pour l'économie française.

PLUSIEURS FACTEURS EXPLIQUENT LA HAUSSE DE L'EURO

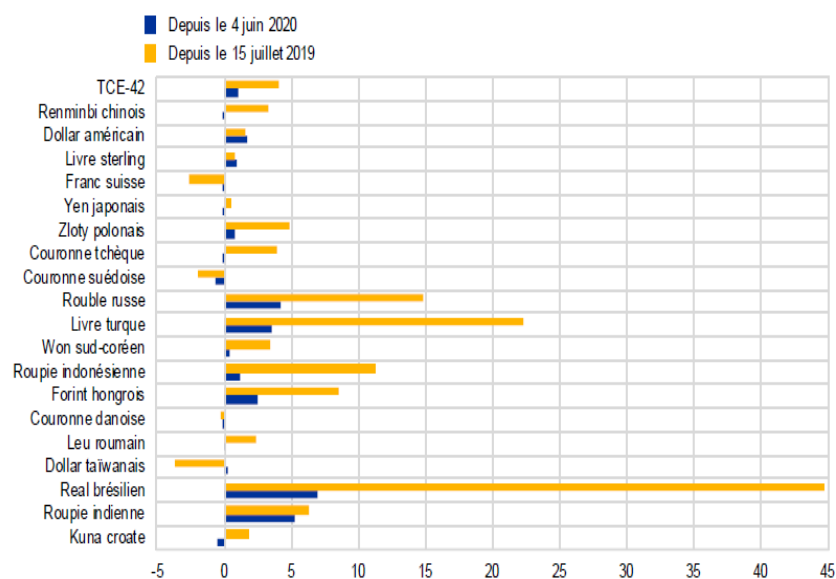
Les mouvements des taux de change résultent du jeu de l'offre et de la demande de monnaies sur le marché. Les mouvements spéculatifs jouent ici un rôle important.

Plusieurs facteurs pourraient expliquer les variations de l'offre et de la demande : la situation économique globale et celle particulière d'un pays ou d'une zone géographique ; la situation politique d'un pays ou d'un ensemble de pays, etc. S'agissant des mouvements actuels, l'ensemble de ces facteurs semblent être à l'œuvre : le monde entier est touché par la crise de coronavirus avec des conséquences économiques et sociales graves ; le processus des élections américaines a envenimé les incertitudes concernant son résultat et ses suites...

Deux autres arguments sont aussi

Évolutions du taux de change de l'euro vis-à-vis d'une sélection de devises

(variations en pourcentage)



Source : BCE.

Notes : Le « TCE-42 » est le taux de change effectif nominal de l'euro par rapport aux devises des 42 principaux partenaires commerciaux de la zone euro. Une variation positive (négative) correspond à une appréciation (dépréciation) de l'euro. Toutes les évolutions sont calculées en utilisant les taux de change enregistrés le 15 juillet 2020.

avancés par les experts pour expliquer la baisse du dollar américain.

D'abord, l'action délibérée des autorités américaines pour faire baisser le dollar dans le but d'améliorer la compétitivité des produits américains. Certains observateurs voient dans cette stratégie l'amorce d'une intensification de la « guerre commerciale et monétaire ». Ainsi, d'après l'économiste Olivier Passet, directeur de la société d'études économiques Xerfi : le tournant stratégique de la FED (Banque centrale américaine) fin août pourrait même inaugurer une nouvelle guerre des changes : l'exportation des déflations, où chacun serait tenté d'utiliser la baisse des cours comme un avantage comparatif (d'après France Culture, 28/9/2020).

Ensuite, selon certains observateurs, les marchés financiers (et plus particulièrement les spéculateurs) auraient jugé que la stratégie des autorités européennes pour soutenir l'activité économique serait plus crédible que celle de leurs homologues américains et que l'économie européenne serait plus solide. Ainsi, selon Valérie Mignon du libéral « Cercle des Economistes » : s'il y a de la demande pour l'Euro, c'est parce que l'UE a émis des signaux de confiance : dette commune et plan de relance ; et que ses Etats affichent de meilleurs résultats budgétaires que les Etats-Unis : par exemple 17,9 % du PIB de déficit publics, contre

11 % pour la France (d'après France Culture, 28/9/2020).

Une telle analyse fait abstraction, entre autres, de la nature et des contradictions du « plan de relance » européen qui risque d'amplifier les disparités et dont les principaux gagnants sont les entreprises et leurs actionnaires.

NÉCESSITÉ DE NOUVELLES COOPÉRATIONS POUR SORTIR DE LA MISE EN CONCURRENCE DES TRAVAILLEURS

Pour aborder le sujet du taux de change dans l'optique des travailleurs il faut se garder de deux écueils : 1) considérer le sujet comme un enjeu uniquement monétaire ; 2) entretenir l'illusion que l'euro doit assurer une suprématie sur la scène internationale.

1. Partant du constat pertinent selon lequel les firmes multinationales ont la possibilité d'amoinrir les effets des variations du taux de change en optimisant leurs chaîne de valeur et leurs circuits d'approvisionnement, certains économistes et financiers évacuent le sujet du renchérissement de l'euro.

Ainsi, selon un financier cité par Libre Belgique : *l'idée selon laquelle des devises fortes sont néfastes est non seulement fausse mais également dépassée et mercantiliste* (d'après France Culture, 29/9/2020).

Une telle analyse évacue complètement

le sujet fondamental de la solidité de l'appareil productif. Il faut souligner que de ce point de vue, la situation n'est pas la même dans tous les pays de la zone euro. Par conséquent, « l'euro fort » risque d'accroître les disparités au sein de cette zone et plus largement au sein de l'Union européenne.

En effet, l'une des conséquences de la stratégie libérale de la compétitivité-prix poursuivie en France – tout comme dans les autres pays membres – par les entreprises et soutenue voire promue par la puissance publique depuis plusieurs décennies est que les produits français souffrent d'une insuffisance de « compétitivité hors prix ». Autrement dit, ils souffrent d'une faiblesse en termes de qualité, faiblesse qui résulte notamment de l'insuffisance des dépenses pour la formation des salariés et la recherche-développement. Il y a là une différence majeure, par exemple, entre la France et l'Allemagne.

Ce constat confirme que le vrai enjeu derrière le taux de change de l'euro est bien la solidité de notre appareil productif dans le contexte de la mondialisation de l'économie. Par conséquent, la solution ne peut pas être cherchée uniquement dans un ajustement du taux de change de l'euro face au dollar.

Sans sous-estimer ou négliger cet enjeu, il faut souligner qu'une approche qui réduit le sujet aux seuls ajustements monétaires s'inscrit dans une logique de mise en concurrence des travailleurs.



2. Les préoccupations provoquées par la baisse du dollar reflètent un autre fait majeur et fâcheux : la suprématie du dollar.

En effet, plus de 60% des réserves de change mondiales sont constituées du dollar américain, contre un quart pour l'euro. Et en dépit de son affaiblissement récent, le dollar demeure la monnaie de référence sur la scène internationale, comme par exemple sur le marché du pétrole. C'est bien cette suprématie qui permet aux autorités américaines d'obliger les entreprises étrangères d'obéir à leur stratégie impérialiste à travers le monde (cf. par exemple les sanctions imposées par les autorités américaines à l'encontre de BNP Paribas).

Il serait une grave erreur de croire que l'euro pourrait et devrait remplacer le dollar comme monnaie mondiale suprême. C'est ce que sous-entend par exemple un éditorialiste du quotidien *Le Monde* qui, dans l'édition du 11/9/2020 du journal, écrit : « Si, à court terme, le niveau de l'euro est influencé par les paris des investisseurs (et des spéculateurs), il est pour l'essentiel, sur le long terme, déterminé par l'état de santé de la zone euro. Et celle-ci va mieux.

Selon les économistes de la BCE, l'économie de la zone euro devrait croître de 2,2 % cette année, sans doute plus que celle des Etats-Unis. L'emploi repart. La consommation aussi. Les investisseurs reviennent, ce qui fait mécaniquement grimper l'euro. C'est en cela que l'appréciation de l'euro est une nouvelle rassurante. Elle consacre les efforts accomplis ces dernières années pour sortir l'union monétaire de la crise et des doutes existentiels. »

Cette présentation idyllique de la construction européenne néglige les énormes disparités au sein de l'UE et le fait que dans ce processus et particulièrement au sein de la zone euro le social (emploi, droits sociaux...) aura été le facteur d'ajustement. Cela explique pourquoi les financiers ne se montrent pas, au moins jusqu'ici, préoccupés par le renchérissement de l'euro.

Cette illusion que l'euro pourrait remplacer le dollar n'est pas nouvelle. Elle a été l'un des arguments avancés par les partisans de la monnaie unique. Mais l'euro, tel qu'il était

envisagé par ses architectes, ne pouvait pas remettre en cause la suprématie du dollar car sa mise en place et ses suites supposaient la mise en concurrence des travailleurs et des systèmes productifs pour accroître la rentabilité des entreprises. Dans cette perspective, certaines entreprises européennes ont participé au financement de l'économie et des entreprises américaines.

La suprématie du dollar s'enracine dans les évolutions historiques, la stratégie offensive et la puissance économique, politique et militaire de ce pays. L'Europe ne pourra et surtout ne devrait pas viser un tel horizon.

Mettre fin à la suprématie du dollar implique de rompre avec la mondialisation libérale : freiner la financiarisation de l'économie, restructurer l'appareil productif, bâtir des relations équilibrées

et bénéfiques à tous les peuples ...

Cela passe notamment par la réindustrialisation, le développement des services publics de qualité et la promotion des droits sociaux et des normes environnementales.

EN GUISE DE CONCLUSION

Dans l'optique des travailleurs, le sujet du taux de change évoque plusieurs enjeux : la solidité du système productif, la stratégie des entreprises, les choix politiques, la spéculation et la suprématie du dollar. Il interpelle les choix politiques et la stratégie des entreprises. Il pose la question de l'établissement de coopérations et de relations équilibrées, pour promouvoir les droits sociaux et les normes environnementales.



Politiques sociales

Les politiques sociales choisies avec les représentants des personnels doivent être constituées par des prestations spécifiques que l'employeur finance. Ce doit être un droit individuel pour toutes et tous mais pas un élément de la politique salariale.

Les différents domaines d'intervention sont vastes, puisque selon la structure, associations, fondations dans la Fonction publique, ou Comité Social Économique dans le privé (CSE ex Comité d'Entreprise) les politiques sociales peuvent regrouper les activités sociales et culturelles mais aussi les activités sportives, la restauration, le logement ainsi que tout ce qui concerne la petite enfance.

Pour la CGT, les Activités Sociales, Culturelles et Sportives sont un droit des travailleurs dans l'entreprise ou dans l'administration. Il est de même niveau que le droit au travail, à la santé, au logement, au transport, sans oublier le droit aux vacances.

Elles favorisent l'émancipation des salariés par un enrichissement de leurs cultures, par le développement de la

pratique sportive et un accès facilité aux vacances. Elles doivent être financées par une contribution de l'entreprise ou de l'administration.

Pour la CGT, elles doivent pour cela respecter les valeurs fondamentales que sont l'humanisme, la tolérance, la laïcité, la solidarité. Cela nous conduit à ce que les salariés ou les agents soient acteurs de la construction des activités sociales et culturelles.

La gestion des activités sociales et culturelles doit être un choix opéré par le seul Comité Social et Économique ou l'association. Aucune règle ne s'impose, sauf le respect des principes servant à définir ce qu'est une activité sociale.

Dans la fonction publique, le financement des politiques sociales s'effectue par des subventions budgétaires soumises aux aléas politiques. Dans le privé,

par contre, le Code du travail, oblige les entreprises à participer en appliquant un % de la masse salariale pour le bon fonctionnement du CSE.

AU MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE DES FINANCES ET DE LA RELANCE (MEFR)

Les bénéficiaires sont tous les agents des directions du ministère : DGCCRF, INSEE, Douanes, Finances publiques, Services Centraux, et il existe des conventions pour les salariés des associations du ministère ou d'autres structures comme la Cour des Comptes. On compte 139 053 actifs 136 495 pensionnés 73 279 enfants (dont plus de 10 000 de moins de 3 ans).

Le budget 2019 est d'environ 112 Millions, le premier poste étant la restauration, puis les vacances/colonies, le logement/prêts...

Les politiques sociales au ministère sont



gérées par différents opérateurs, sous forme associative, qui ont chacun un domaine spécifique.

- AGRAF : restauration Ile-de-France (association pour la gestion des administrations financières).
- ALPAF : logements/prêts (association pour les logements et prêts des administrations financières).
- EPAF : vacances adultes/enfants (Éducation Plein Air Finances).
- ATSCAF : association touristique sportive et culturelle des administrations financières.
- Place des Arts : prêts de livres, CD.
- CSMF : centre sportif du ministère des finances (exclusivement Bercy et Paganini).
- Coopérative des finances : achats divers et électroménager.

La participation des représentants des personnels se fait par le biais d'instances consultatives que sont les CDAS (conseil départemental d'action sociale) et le CNAS (conseil national d'action sociale).

Actions en cours :

Depuis deux ans les politiques sociales sont attaquées, mais dernièrement le secrétariat général a décidé de passer à la vitesse supérieure sans concertation avec les organisations syndicales. Les scénarios choisis sont la création d'une fédération regroupant les 7 associations du ministère, la régionalisation des délégations d'action sociale, la remise en cause des prestations et la vente éventuelle de toutes ou certaines des résidences de vacances.

Nous avons donc mis en place une pétition interfédérale que nous remettront à Bercy lors du prochain CNAS du 10/12/20, une proposition de motion à destination des représentants dans les CDAS, la disposition d'une affiche « Action sociale ».

A LA CAISSE DES DÉPÔTS/ COSOG

6500 agents de statuts différents : 66% de fonctionnaires, 33% de salariés de droit privé.

Le budget calculé sur 3,15% de la masse salariale (primes comprises).

Différentes prestations : Enfance, Loisirs, chèques-vacances, actions de solidarité.

Actuellement les actions sociales sont de la responsabilité de 5 structures, le CSE, le sport, la restauration, les coopératives, la mission sociale en charges des prêts et logements.

La volonté de la direction est de tout regrouper (hors mission sociale prêts/logement) en un seul interlocuteur, avec deux objectifs : rationaliser les « coûts » et « sortir » l'ensemble des effectifs de ces structures du périmètre CDC.

Aujourd'hui, ces structures sont des associations, le personnel celui de la Caisse des dépôts (majoritairement des fonctionnaires). La direction se propose que

demain ces personnels soient employés par une « super structure » (sous un cadre à définir de mise à disposition). La direction précisant que les « coûts » seraient compensés à l'euro près. Il est évident que cela serait au détriment des personnels (mise à disposition, perte du lien direct avec l'Établissement, réduction du bassin d'emplois, risque de marginalisation des promotions au choix...) Chantage à la pérennité des structures sociales, à l'emploi. A ce stade, refus du Conseil d'administration du CSE d'entamer toute négociation, rien ne l'oblige en effet, à « absorber » les autres structures sociales de la CDC.

Actions à venir :

Mise en place d'une intersyndicale (tous syndicats) afin de faire revenir la direction à une autre politique, pétitions globales (papier, messages vers le DG, sur site internet), tracts, articles sur les différentes publications des organisations syndicales en interne, affichages. Demandes incessantes sur ce point lors des différents dialogues Directions/OS.



A LA BANQUE DE FRANCE

La Banque de France compte environ 10000 salariés avec différents statuts : statutaires, contractuels, CDD, alternants. Les élections sociales, suite au passage des CE en CSE, se sont déroulées en mars 2019. L'accord d'entreprise en vigueur n'a pas été signé par la CGT Banque de France.

17 CSE sont répartis sur la France dans le réseau, au siège, dans les centres industriels et administratifs.

Chaque CSE reçoit pour les Activités Sociales et Culturelles, 2,5% de la masse salariale brute de son périmètre. Un pourcentage de leur dotation sociale est reversée au CSE Central.

Les CSE gèrent de façon indépendante leurs activités sociales et culturelles et délèguent une partie de leur action au CSE central, par le financement et la délégation de certaines activités : aides aux actifs, gardes d'enfants, études, retraités, parents d'enfants en situation de handicap, etc...mais aussi les colonies de vacances, les loisirs adultes et familiaux à vocation nationale, les centres de vacances.

Les activités culturelles et sportives sont regroupées en deux fédérations : artistiques et sportives financées au niveau national au CSE central. Chaque CSE finance également ces associations selon son propre budget et sa propre politique de gestion.

Certains CSE sont gestionnaires directs de restaurants d'entreprise et appliquent leur propre politique. La BDF verse des subventions de fonctionnement.

Bien que la CGT Banque de France soit le premier syndicat de l'entreprise depuis les dernières élections, seuls 4 CSE sur 17 sont gérés par la CGT.

Le CSE central est géré par le Syndicat Autonome de la BDF.

Orientations CGT BDF en matière d'ASC :

Lors de son congrès en 2017, la CGT BDF a rappelé son attachement à la gestion directe des ASC et à l'ensemble du patrimoine social. La volonté est d'avoir un CSE central fort afin de garantir l'égalité de traitement des agents, ce qui passe par un versement des CSE au CSEC pour déléguer certaines activités, défense des emplois rattachés aux structures sociales.

Problématiques :

La politique sociale du CSE central et d'une grande partie des CSE, s'orientent vers une décentralisation des activités sociales ce qui entraîne une disparité de traitement des agents sur tout le territoire.

L'activité de gestionnaire de centre de vacances, gérée par le CSE central est progressivement délaissée. Les gestionnaires actuels, soutenus par la Banque, propriétaire des structures, qui restreint les budgets, arrête progressivement cette activité. La politique actuelle des gestionnaires du CSE est uniquement basée sur la rentabilité.

La CGT BDF regrette qu'aucune solution alternative n'ait été étudiée pour permettre le maintien de certains centres.

Concernant les colonies de vacances, le CSE central propose des voyages trop onéreux, bénéficiant à un faible pourcentage d'enfants. Une meilleure répartition de cette ligne budgétaire permettrait à de plus nombreux enfants de profiter de voyages à des prix plus adaptés à la majorité des agents.

On peut constater que dans tous les secteurs, que ce soit au ministère ou dans les établissements semi-publics, les politiques sociales sont attaquées et remises en cause, que ce soit pour le budget alloué ou la gouvernance.

C'est pourquoi lors de la direction fédérale du 17 novembre 2020, nous avons décidé collectivement :

- faire une campagne d'information sur les politiques sociales dans le champ fédéral (restauration, vacances, logements) ;
- défendre les personnels des différentes structures sociales ;
- réunions des syndiqués actifs et retraités, AG des agents et des salariés ;
- vidéos, tracts, communiqué de presse ;
- exiger des administrations un véritable recensement des besoins, actifs, retraités ;
- exiger un budget calculé sur 3% de la masse salariale actifs et retraités ;
- donner aux représentants des personnels la gestion des activités sociales et culturelles au ministère comme pour la Banque de France et la Caisse des Dépôts et Consignations.



Allodiscrim

Bercy met en place un nouveau dispositif de signalement pour les victimes ou témoins d'actes de discrimination, d'agissements sexistes ou sexuels au travail. Une structure d'avocats dédiée, Allodiscrim, remplace la cellule d'écoute interne au ministère.

Cette externalisation répond à une critique que nous faisons depuis la création de la cellule d'écoute sur son positionnement au sein du secrétariat général du ministère ; mais de plus, l'installation d'une cellule externe, composée d'experts juridiques répond à un besoin.

Après une phase d'écoute, la cellule réalisera un diagnostic de la situation afin de déterminer si l'agent est vraisemblablement victime d'une discrimination ou d'une violence sexiste ou sexuelle. Dans la négative, le cas échéant, l'agent pourra être orienté vers les acteurs de prévention ou les services du personnel des ministères économiques et financiers.

Si la situation semble s'apparenter à une discrimination ou à des violences sexistes et ou sexuelles, la cellule accompagnera l'agent dans ses recours internes, après la levée de la confidentialité de la saisine par décision expresse de l'agent, sans dépasser son rôle de conseil.

La cellule saisira le référent diversité de la direction d'affectation de l'agent en vue d'obtenir des éléments objectifs de réponse. L'agent sera suivi tout au long de ses échanges et de ses démarches par un expert juridique spécialisé ou un avocat. A l'issue des échanges avec la direction, le prestataire transmettra à la direction ainsi qu'à la Délégation à la Diversité et à l'Égalité Professionnelle son rapport circonstancié comprenant

un avis. A défaut de solution proposée par la direction pour mettre un terme à la discrimination, le prestataire adressera ses conclusions à l'agent.

Nous avons gagné un élargissement des personnes pouvant saisir la cellule : Les agents titulaires, les contractuels, les stagiaires, les apprentis, les élèves des écoles de service public sous la tutelle du ministère, les candidats à un recrutement. Quelle que soit la situation administrative : agent en fonction et/ou payé par le ministère (incluant les mises à disposition gratuites) ; ayant quitté le ministère par suite de retraite, de démission, de fin de contrat et de mobilité depuis moins de 3 mois ; les candidats à un recrutement (contrat, mobilité, concours) au ministère dont la procédure a pris fin depuis 3 mois au plus.

Attention toutefois, ce nouveau dispositif est un outil parmi d'autres, il convient en cas de problèmes de contacter le plus tôt possible la CGT afin de construire ensemble une intervention pour régler le problème.

Saisir la cellule sur allodiscrim.wethics.eu. Le code employeur à renseigner au moment de l'inscription est 1989. À l'issue de l'inscription, un avocat rappellera sous 12 heures.

Par courriel : bercy.allodiscrim@orange.fr pour les discriminations, bercy.allosexism@orange.fr pour les agissements sexistes ou violences sexuelles.

Par courrier : Allodiscrim, 51, rue Bonaparte, 75 006 Paris





L'indemnité mensuelle de technicité (IMT)

Ce qui existe aujourd'hui : L'indemnité mensuelle de technicité (IMT) a été créée par [la loi de finances 1990 \(article 126\)](#). Elle est régie par [le décret n° 2010-1568 du 15 décembre 2010](#) relatif à l'indemnité mensuelle de technicité des personnels des ministères économiques et financiers et [l'arrêté du 10 mars 2017](#) fixant les montants de l'indemnité mensuelle de technicité des personnels des ministères de l'économie et des finances.

L'IMT peut être attribuée :

- >> aux agents titulaires et stagiaires placés en position d'activité ou détachés dans un corps ou sur un emploi dont la gestion relève du ministère de l'économie et des finances ;
- >> aux agents non titulaires régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 et ouvriers de l'Etat régis par le décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004 en fonctions dans les services centraux et déconcentrés et dans les services à compétence nationale du ministère de l'économie et des finances.

Toutefois, ne peuvent pas bénéficier du versement de l'indemnité mensuelle de technicité :

- >> les fonctionnaires mis à disposition du ministère de l'économie et des finances par un autre ministère ou une autre administration ;
 - >> les fonctionnaires appartenant à un corps dont la gestion ne relève pas des ministres chargés de l'économie et du budget et exerçant leurs fonctions dans les services et établissements publics de l'Etat relevant d'autres départements ministériels ;
 - >> les agents rétribués selon un taux horaire ou à la vacation conformément à la réglementation en vigueur ;
 - >> les agents contractuels à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet ;
 - >> les agents contractuels exerçant des fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel.
- >> L'indemnité mensuelle de technicité peut être cumulée avec les primes modulables en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent.

L'IMT, est une prime spécifique de Bercy. Elle a été créée suite aux luttes de 1989 et consacrée par l'article 126 de la loi de Finances 89-935 du 29 décembre 1989. Jusqu'en 2008, le montant de cette prime était identique pour tous les agents de Bercy. En l'absence de réglementation commune, la revalorisation se faisait au bon vouloir des directions, bien souvent pour faire passer la pilule de réformes combattues, comme à la DGFIIP avec la fusion entre le Trésor et les impôts ou en Douane avec la mise en place du Plan stratégique douane.

L'arrêté du 10 mars 2017 a fixé les montants de cette IMT comme suit :

- >> pour les agents de la DGDDI 94,26 euro à compter du 1er janvier 2018 ;
- >> pour les membres du corps des administrateurs des finances publiques 94,26 euro ;
- >> pour les agents de la DGFIIP 106,76 euro ;
- >> pour les autres agents de Bercy 94,26 euro à compter du 1er janvier 2018.

Le taux de cotisation salariale pour les droits à pension sur l'IMT atteint 20 %.

Or, une caractéristique scandaleuse de cette prime est qu'une des conditions essentielles pour pouvoir prétendre à la pension de retraite spécifique à l'IMT est d'être agent de Bercy au moment de faire valoir ses droits à la retraite. Même si vous avez fait toute votre carrière au sein du Ministère mais que quelques mois avant votre retraite vous êtes

contraint de finir votre carrière au sein d'un autre ministère, vous ne pourrez pas y prétendre alors que vous aurez cotisé toute votre vie active ! En ces temps de restructurations et de mobilité imposée, cette disposition datant de la loi de finances de 1989 est tout simplement inadmissible !

Ce scandale tire son origine de la rédaction de l'article de la loi de finances qui fonde l'IMT :

« Art. 126. - Les indemnités de technicité instituées au profit des fonctionnaires du ministère des finances à compter du 1er août 1989 sont prises en compte pour le calcul de la pension de retraite dans les conditions fixées au présent article. **Les fonctionnaires exerçant au ministère des finances, admis à faire valoir leurs droits à la retraite** à compter du 1er janvier 1990 et titulaires d'une pension servie en application du code des pensions civiles et militaires de retraite, ayant perçu, au cours de leur carrière, les indemnités de technicité visées à l'alinéa précédent, ont droit à un complément de pension de retraite fixé par décret qui s'ajoute à la pension liquidée en application des dispositions dudit code. Les conditions de jouissance et de réversion de ce complément sont identiques à celles de la pension elle-même. Seules les années de service accomplies au ministère des finances entrent en ligne de compte pour le calcul du complément de pension de retraite. Les indemnités de technicité sont soumises à une cotisation à la charge des fonctionnaires ».



Les propositions de la CGT :

La CGT avec les autres Fédérations du ministère exigent depuis des années que soit mis fin à cette injustice, les études et analyses de faisabilité sont toujours en cours !!!

Pourtant il devrait pouvoir suffire de modifier l'article en question en loi de Finances pour l'adapter à la réalité d'aujourd'hui, réalité construite et promue par les gouvernements successifs : mobilités forcées, précarité et insécurité professionnelle.

Afin de rendre l'IMT véritablement juste et durable, nous revendiquons :

- >> l'introduction d'un article de loi modifiant l'article 126 de la loi de finances de 1989 ;
- >> la revalorisation des régimes indemnitaires et une harmonisation par le haut ;
- >> la revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice, indexée sur un nouvel outil de référence qui prenne mieux en compte les dépenses effectives des salariés et l'évolution du coût de la vie ;
- >> le rattrapage de la perte accumulée de valeur du point d'indice (18 % depuis 2000) ;
- >> l'intégration des régimes indemnitaires communs dans le traitement, permettant leur prise en compte dans le calcul de la pension ;
- >> la prise en compte des autres primes, non intégrables dans la grille au titre des qualifications, sous la forme d'un complément de pension d'origine indemnitaire fondé sur les règles du code des pensions civiles et militaires ;
- >> un smic à 1800 € brut avec un point de départ pour la catégorie C à 120%, pour la catégorie B à 140% et pour la catégorie A à 160% de ce niveau.

La CGT continuera de combattre toute forme de différenciation de la rémunération ou de la carrière basée sur l'évaluation de la performance individuelle.



© Roman - stock.adobe.com // CGT Finances



Novembre 2020

Fédération des Finances CGT, 263 rue de Paris - Case 540, 93515 Montreuil cedex
<https://www.cgffinances.fr>, Tel : 01 55 82 76 66



Des syndique·e·s aux militant·e·s chacun·e·sa formation pour une CGT plus forte

La complexité de la situation économique et sociale, la complexité (relative) du fonctionnement de la CGT ne permettent pas une compréhension innée. Le besoin de comprendre, de se former, est inhérent à chacun·e.

Depuis 3 ans la CGT réfléchit et modifie en profondeur ses formations pour répondre à toutes ces questions.

Une formation vidéo de 2h intitulée « découvrir la CGT » est à disposition de tous les salariés sur le site de la CGT (<https://cbf.cgt.fr/moodle/mod/scorm/view.php?id=3&preventskip=1>).

FORMER TOUS LES SYNDIQUES EST UNE OBLIGATION POUR LA CGT

Une formation d'une journée « s'impliquer dans la CGT » organisée par le syndicat au plus près des agents s'adresse à tous les syndiqués nouveaux ou plus anciens qui n'ont jamais été formés. Elle permet de découvrir la « maison CGT » mais aussi d'avoir un premier aperçu sur des questions comme la mondialisation, la place du salarié dans son travail, le champ de l'activité syndicale.

LE BESOIN DE SYNDIQUES ACTIFS, ACTEURS ET DECIDEURS

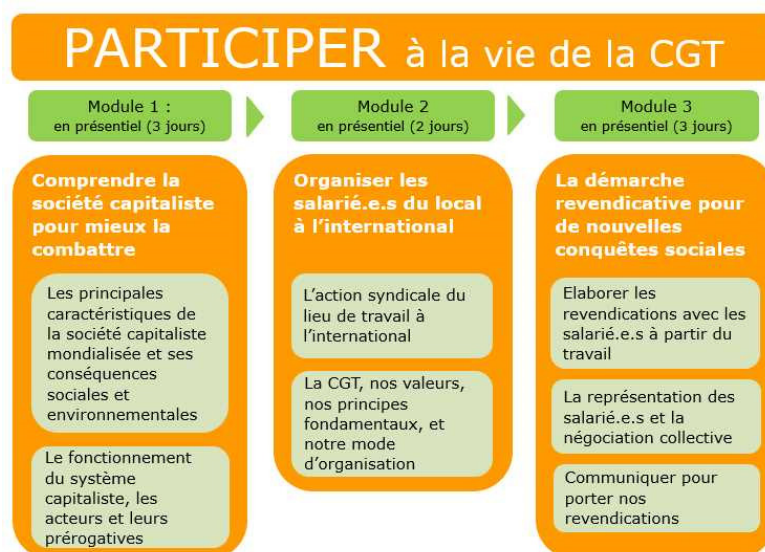
La CGT pour vivre et se développer a besoin que ses syndiqués participent à l'activité et la vie démocratique de l'organisation.

Afin de donner les moyens aux syndiqués qui le souhaitent de participer à la vie de la CGT, la confédération a créé une formation éponyme qui traite des principaux sujets d'actualités et approfondit le fonctionnement et le rôle de la CGT.

D'une durée de 8 jours, divisée en 2 ou 3 parties cette formation s'adresse à tous les syndiqués quelle que soit leur profession. Elle est réalisée au niveau du

département ou des principales villes du département (dans les unions locales).

Si vous êtes intéressé·e·s, n'hésitez pas à demander à vos militants locaux quelles sont les dates de formation pour votre département.





Quand on a plusieurs vies,
on attend de sa mutuelle
qu'elle les protège toutes.

SANTÉ

PRÉVOYANCE

MAINTIEN DE SALAIRE

SERVICES



MUTUELLE ET PROFESSIONNELLE

MGEFI

GR O U P E **vyv**



mgefi.fr