



plus forts ENSEMBLE

JOURNAL DES SYNDIQUÉ.E.S DE LA FÉDÉRATION DES FINANCES CGT
NUMÉRO 58 - DÉCEMBRE 2021

Télétravail : oui... mais

MONNAIE DE PARIS



ACTUALITÉ DOM



PANDORA PAPERS



29ÈME CONGRÈS



Éditorial

NÉGOCIER OU SE MOBILISER ?

Ces dernières années et ces derniers mois, de nombreuses décisions ont été prises afin de modifier les règles du dialogue social et des instances de concertation.

À l'instar du privé, dans l'ensemble des administrations publiques, les négociations collectives devraient aujourd'hui prendre davantage de place. Dans le champ de la fédération des finances, de nombreux établissements dits du « semi-public » sont déjà rompus à cet exercice.

Il serait certainement illusoire de penser que ces évolutions du dialogue social vont permettre une meilleure prise en compte des revendications des salariés mais il serait certainement tout aussi dangereux de ne pas s'emparer de ces outils pour peser sur les choix de nos employeurs respectifs.

Rien ne serait plus mortifère pour une organisation syndicale que de s'enfermer dans une vision manichéenne de la situation et de se fracturer en deux camps. Il est sans doute plus confortable et facile intellectuellement de résumer ainsi les choses, penser qu'il y aurait d'un côté des révolutionnaires fanatiques qui ne voudraient jamais discuter et de l'autre côté des traîtres à la classe ouvrière qui



se précipitent à la moindre occasion dans le bureau des patrons pour transiger.

Pour obtenir satisfaction sur nos revendications ce n'est pas en désertant les espaces de négociation que nous obtiendrons gain de cause mais c'est encore moins en abandonnant la lutte et les mobilisations que nous saurons défendre nos intérêts.

Pourquoi les négociations sur le télétravail sont-elles tellement décevantes ? Pourquoi au niveau ministériel nous refuse-t-on des négociations sur l'évolution des missions et de l'emploi s'y afférant, sur les rémunérations, sur la reconnaissance des qualifications, sur l'égalité femme-homme avec de vrais moyens... ?

La réponse est simple, nous n'avons pas le rapport de force en notre faveur. Il n'y a pas des milliers de solutions, si nous voulons peser sur les décisions et gagner sur nos revendications dans les négociations cela ne passera que par la mobilisation de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

SOMMAIRE :

- 03 • Mobilisation Monnaie de Paris.
- 04 • Pandora Papers.
- 05 • Actualités situation DOM.
- 06 • 29eme congrès fédéral.
- 08 • Santé au travail : les conseils médicaux.
- 10 • Dossier Télétravail.
- 13 • Réseau Action sociale.
- 14 • Congrès UGICT
- 15 • Boutique de la fédération



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 €

Mobilisation à la Monnaie de Paris

L'intersyndicale de la Monnaie de Paris a appelé à un mouvement de grève le 8 décembre dans ses établissements de Paris et Pessac. Elle conteste la « stratégie de destruction de l'industrie, des emplois et des salaires » que mène la direction.

Depuis deux ans, le dialogue social est inexistant : aucune audience accordée aux organisations syndicales, l'entrave syndicale est régulière sous diverses formes. Les nouvelles méthodes industrielles imposées par la direction sont celles d'il y a trente ans, le modèle de communication en responsabilité entre les services est détricoté pour une verticalité qui facilite la seule œuvre de la Direction : la réduction d'effectif sans distinction.

Remplacement d'ouvriers qualifiés par des intérimaires, de la sous traitance non maîtrisée, évictions de cadres compétents sans remplaçant, tout cela est à l'origine de conséquences dramatiques actuelles : apparition des risques psycho-sociaux en masse (30% des encadrants victimes, un droit d'alerte pour un service entier d'employés), explosion des accidents du travail, détérioration continue de l'outil industriel et de la qualité du service commercial au client...

Inquiétude donc de la suppression de 70 emplois, sur les 480 que comptent les deux établissements, alors que le chiffre d'affaires se porte bien. L'inquiétude porte aussi sur le risque de suppression des pièces de un et deux centimes et sur le fait qu'aucun « Plan B » n'ait été annoncé dans cette perspective.

La direction doit donc répondre aux revendications et propositions des organisations syndicales, notamment pour :

- le développement et le maintien des activités et métiers d'art qui garantissent la pérennité des savoir-faire.
- des projets de développement industriel spécifiques à chaque établissement.
- l'élaboration d'une vraie stratégie produit à la hauteur de « l'excellence à la française » de la Monnaie de Paris.
- la revalorisation immédiate de l'ensemble des salaires de 5%.

FONDÉE EN 864, LA MONNAIE DE PARIS EST LA PLUS VIEILLE ENTREPRISE DU MONDE. ELLE ASSURE LA MISSION DE SERVICE PUBLIC DE FRAPPE DES EUROS COURANTS POUR LA FRANCE ET D'AUTRES DEVICES ÉTRANGÈRES. ELLE CULTIVE DEPUIS DOUZE SIÈCLES UNE HAUTE TRADITION DANS LES MÉTIERS D'ARTS LIÉS AU MÉTAL (DÉCORATIONS, MONNAIES DE COLLECTION, MÉDAILLES COMMÉMORATIVES ET ARTISTIQUES, FONTES D'ARTS). RATTACHÉE AU MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE DEPUIS SEPTEMBRE 1796, LA MONNAIE DE PARIS EST DEVENUE UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC INDUSTRIEL ET COMMERCIAL (EPIC) EN JANVIER 2007.



Évasion en bandes organisées

Les Pandora papers est une nouvelle « affaire » fiscale dévoilée par un consortium de journalistes internationaux. A l'origine, un fichier, transmis par une source anonyme, liste des milliers de sociétés écrans et des centaines d'individus cachant leurs avoirs dans les paradis fiscaux

Le consortium a identifié 956 entreprises liées à 336 hommes et femmes politique (dont des dirigeants en responsabilité), et haut-fonctionnaires vivant dans plus de 90 pays et territoires.

Après les SwissLeaks, Paradise et Panama papers, cette affaire met au jour de nouvelles méthodes, montrant la grande adaptabilité dans la fraude et l'évasion fiscale. Elle a, par exemple, permis de démontrer que des clients étrangers fortunés peuvent acheter en toute discrétion des villas luxueuses sur la Côte d'Azur, à travers des montages offshores sophistiqués qui peuvent servir à éviter l'impôt ou blanchir de l'argent.

Avec des procédés de plus en plus évolués, les besoins en contrôles sont de plus en plus importants. Cependant, les moyens se réduisent d'année en année puisque la principale administration en charge du contrôle, la DGFiP, a perdu 40 000 emplois en 20 ans. Et ce ne sont pas les contrôles automatiques (intelligence artificielle ou data mining, dont l'efficacité est bien moindre), qui compenseront.

Dans le même temps, le nombre de conseillers fiscaux et d'avocats fiscalistes ont augmenté. Les plus riches ont donc les moyens de pouvoir échapper à l'impôt, faisant davantage peser l'impôt sur les moins fortunés.

Aujourd'hui, plus que jamais, il existe des besoins sociaux à satisfaire dans de

nombreux domaines (santé, éducation, recherche, transition écologique...). Cela nécessite donc d'avoir des moyens financiers pour y répondre et l'impôt est une façon de les mobiliser. Un impôt juste, progressif, bref une politique fiscale à l'inverse de celles menées ces dernières années : les impôts progressifs ont été rabougris, augmentant donc considérablement la part des taxes (TVA, taxes sur la consommation d'énergie) dans le budget de l'état.

La CGT Finances demande une taxation unitaire des multinationales au niveau mondial en se basant sur l'activité réelle de l'entreprise pays par pays. Aujourd'hui, les multinationales transfèrent leurs bénéfices d'un pays à l'autre, sans réel contrôle, en fonction des avantages fiscaux dans les différents pays.

Cette taxation unitaire ne correspond pas à l'imposition mondiale telle que prévue récemment par le G20 (cette dernière est plus favorable aux pays développés car la plupart des entreprises multinationales y ont leur siège social)

ÉVASION FISCALE : LES CHIFFRES

Montant du patrimoine financier détenu dans les paradis fiscaux : **7 900 milliards d'euros** en 2017, soit l'équivalent à **8 % du PIB mondial**. Il en résulte une perte de recettes fiscales d'environ **155 milliards d'euros par an** dans le monde.

L'Europe est particulièrement touchée : environ **11 %** de sa richesse nette totale, soit **2 300 milliards d'euros**. Cela équivaut au PIB de la France.



Soutenons les Départements d'Outre-mer dans leur lutte

«Les chromosomes m'importent peu, mais je crois aux archétypes». Par cette assertion prononcée dans un célèbre discours en 1987, Aimé Césaire montrait la puissance de l'inconscient collectif et du vécu induit par la culture.

Les réponses aux problèmes qui se présentent sont donc parfois normées et reproduites sans cesse. C'est hélas le cas des réponses gouvernementales aux situations explosives qui sont apparues en Martinique et en Guadeloupe.

Aimé Césaire avait vu juste.

Depuis plusieurs mois est montée des départements d'outre-mer une colère qui réclamait une écoute et une prise en compte d'une situation connue, mais qui se détériore constamment.

Mais la réponse du gouvernement a suivi encore une fois cet archétype de type colonial : division et répression.

Les besoins des départements d'outre-mer sont connus depuis longtemps. Les infrastructures de transport sont à moderniser et améliorer. Les moyens hospitaliers nécessitent des investissements

pour être augmentés, particulièrement en cette période de crise sanitaire. Localement, le réseau de l'eau doit être entièrement restructuré pour que cette richesse vitale soit accessible à tous comme un bien public. L'attention à la biodiversité est également une ancienne revendication à prendre en compte, tout comme la problématique du chlordécone que le pouvoir a toujours ignoré.

Les sujets ne manquent pas.

Depuis plusieurs mois, les départements d'outre-mer se sont mobilisés. Depuis très longtemps, ils mènent un combat pour porter sur le devant de la scène ces sujets essentiels pour eux.

Mais le gouvernement est resté anormalement sourd et muet.

Même l'ampleur croissante de la

mobilisation n'y a rien fait. On pourrait croire que la distance annihile toute possibilité de réaction gouvernementale.

Il n'en est rien. En laissant se détériorer la situation, le gouvernement désirent sans doute gagner du temps, et avoir un alibi pour intervenir par une répression féroce.

On mesure par sa rapidité à envoyer des forces de l'ordre sur place - quelques heures - sa connaissance de la situation ainsi que sa capacité de réaction répressive.

La stratégie apparaît clairement : le pourrissement de la situation divise et vise à essouffler le mouvement. La répression soudaine vise à reprendre la main et continuer d'ignorer les vrais problèmes.

Le pouvoir n'a donc jamais eu la volonté d'écouter les revendications légitimes des départements d'Outre-mer. Sa réponse est bien celui d'un Etat colonial qui poursuit les représentants du monde du travail exerçant leur activité militante.

Face à cela, il est temps de relaxer les militants et d'œuvrer dans un sens de justice, de paix, en prenant en compte les questions économiques et sociale.

Sans doute est-ce là aussi une réponse suivant un archétype comme a pu le réfléchir Aimé Césaire. Mais parions que celui-ci est plus conforme à sa pensée, et aux valeurs qui sont les nôtres.



Ensemble pour un avenir plus juste

Les militant·e·s de la fédération des Finances l'auront attendu longtemps ! La crise sanitaire provoquée par l'apparition du SARS-CoV-2 a contraint la fédération à décaler à 2 reprises la tenue de son congrès qui aurait dû avoir lieu initialement au printemps 2020.

Un mandat long et compliqué sur la fin par la dégradation des conditions sanitaires aura décuplé le plaisir des ... participant·e·s à notre 29e congrès fédéral. Et c'est à Gruissan (Aude) que toutes et tous ont posé leurs valises et leurs documents de congrès du 11 au 15 octobre 2021.

Outre les questions sanitaires, ce congrès s'est déroulé dans une période de concurrence exacerbée des systèmes économiques et sociaux, où l'intérêt des marchés financiers a servi d'unique boussole. Et tout cela s'est mené contre les droits des travailleur·euse·s et les services publics. Une période difficile pour l'ensemble des équipes militantes, avec des attaques tout azimut portées contre nos missions, nos services, mais aussi contre l'action sociale et contre les militant·e·s des syndicats, notamment de la CGT.

Ce congrès a permis de riches échanges aussi sur notre fonctionnement interne et notre besoin de remettre du lien et de l'efficacité dans nos structures syndicales, sans taire les critiques et les difficultés auxquelles nous avons été confrontés sur le dernier mandat. Des échanges d'autant plus nécessaires à la veille d'échéances électorales politiques et professionnelles majeures, programmées en 2022.

Le rapport d'activité présenté par notre secrétaire général sortant, Alexandre DERIGNY, a recueilli 86 % de votes

favorables.

Les congressistes ont consacré une grande partie de leur temps à amender et finaliser le document d'orientation qui leur avait été proposé en amont de ce congrès. Ce document d'orientation était découpé en 3 parties :

- la première sur nos missions Finances au service de nos concitoyen·ne·s et visant à combattre la crise, sur des sujets aussi divers que la paix et le désarmement, l'orientation de la finance au service des intérêts de tous·tes, les enjeux environnementaux, la nouvelle politique monétaire, la notion de contrôle ou la statistique publique ;
- la deuxième sur le travail, en défendant une politique à rebours et en faisant de la réappropriation du travail par les travailleurs, de la réduction du temps de travail et de la revalorisation du travail, la condition d'une nouvelle efficacité économique et sociale qui permettra de sortir durablement de la crise. C'est dans cette partie que nous avons évoqué la santé au travail, l'égalité femmes/hommes, les 32 heures hebdomadaires, le télétravail ou la Sécurité Sociale ;
- la troisième enfin sur la vie syndicale, où ont été abordés tous les sujets sur le besoin de fédéralisme, les échanges avec les autres structures syndicales ou associatives, la qualité de vie syndicale, la formation, l'activité spécifiques « Cadres », la communication ou la politique financière.

Après le travail des commissions



d'amendements et le rapport de celles-ci en séances plénières, le document d'orientation a été adopté à 95,35 %.

Nous avons eu le plaisir d'accueillir pendant notre congrès notre secrétaire général confédéral, Philippe MARTINEZ. Il est venu nous porter un message de mobilisation nécessaire dans cette période d'attaques fortes, en soulignant l'importance de la place et du rôle des services publics. Il faut nous attacher à notre double besogne : transformer la société et s'occuper du quotidien. Pour cela, il nous faut parler du travail dénaturé par l'accumulation des « process », dans le cadre de notre démocratie sociale, c'est-à-dire avec l'intervention

des syndiqués et des salariés. Dans cette période de difficultés et de troubles – et pas seulement sanitaires – que nous traversons, il est primordial de ne pas transiger sur les valeurs que nous portons, comme sur l’anti-racisme. Enfin la confédération apportera un soutien plein et entier au processus électoral de la fonction publique fin 2022.

Ce congrès a été aussi l’occasion d’échanges différents sur des thématiques spécifiques. Nous avons ainsi réservé un temps sur nos travaux pour organiser deux tables rondes et des ateliers.

La première table ronde a porté sur les enjeux environnementaux. Elle a été animée par notre camarade ex-secrétaire générale de la fédération et ancienne conseillère au CESE, Pierrette CROSEMARIE, avec comme invité-e-s Fabienne ROUCHY, membre de la CE confédérale CGT et du collectif confédéral « Transition écologique » ; François CHARTIER, porte-parole de Greenpeace France et Louise KESSLER, directrice du programme Economie chez I4CE (Institut de l’économie pour le climat).

La seconde table ronde a porté sur la crise du militantisme et a été animée par notre camarade Benoît GARCIA,

vice-président du CESE. Elle a réuni Annick COUPÉ, secrétaire générale d’ATTAC ; Sophie BINET, co-secrétaire générale de l’UGICT ; Yannick LE QUENTREC, sociologue et directeur de l’institut régional du travail en Occitanie ; Flore AMPOSTA, cheminote présidente de la commission Egalité Femmes Hommes et Marcus KAHMANN, chercheur à l’IRES et co-auteur d’un rapport « jeunes et mouvement syndical ».

La direction fédérale sortante avait également fait la proposition d’organiser pendant le temps du congrès des ateliers de discussion et de réflexion sur différents thèmes d’actualité. Ainsi ce sont 7 ateliers qui se sont réunis mardi :

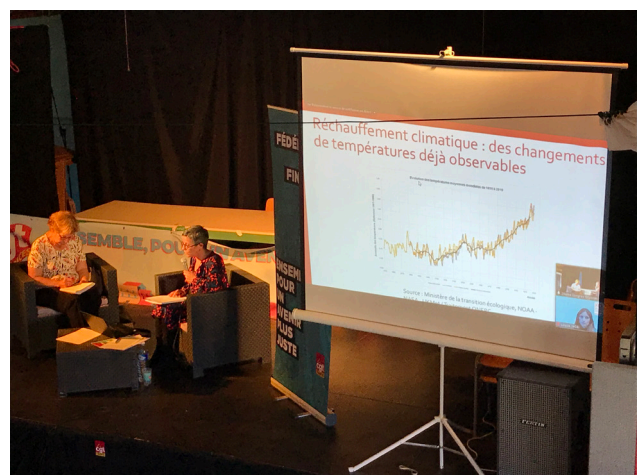
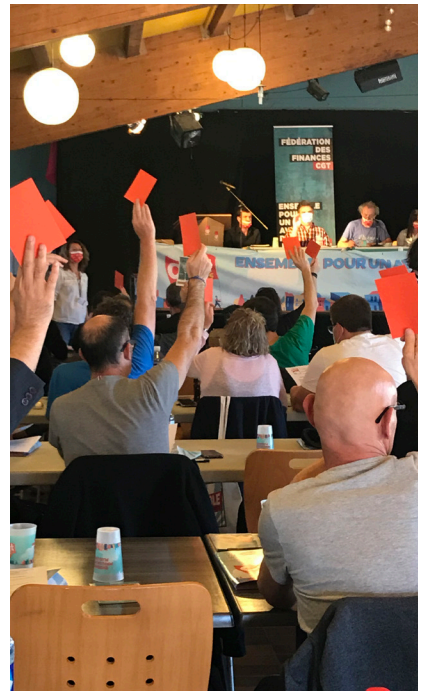
- 1) Télétravail
- 2) Politiques sociales
- 3) Activités juridiques
- 4) Lutte contre les violences
- 5) Cadres
- 6) Fusion des instances
- 7) Fonctionnement de la future direction fédérale

Ces ateliers ont permis de dégager des pistes de réflexion et d’actions pour la prochaine direction fédérale.

Le 29e congrès s’est achevé par l’élection des instances de la fédération : la

direction fédérale, la commission exécutive de l’UFR Finances et la Commission Financière de Contrôle (CFC). L’ensemble des candidat-e-s a été élu (50 membres de la DF, 33 membres de la CE de l’UFR et 5 membres de la CFC).

Vous retrouverez notre document d’orientation, ainsi que la liste des participant-e-s à nos instances sur le site de la fédération.



Instances médicales : ce qui change en 2022

Au 1er février 2022, les comités médicaux et commissions de réformes de la fonction publique d'Etat seront supprimés et remplacés par des instances uniques : les conseils médicaux (CM). Le projet de décret modifie le décret du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

L'objectif affiché de cette réforme veut faciliter la prise en charge médicale des agents en accélérant le traitement des demandes. Les délais beaucoup trop longs entraînent des conséquences graves à la fois sur la situation administrative et financière des agents ainsi que sur leur état de santé.

La CGT a considéré que si des modifications ont été prises en compte sur ce sujet, trop de désaccords ou d'imprécisions subsistent notamment sur les moyens de fonctionnement de l'instance, les modalités de recours de l'agent, les conditions de désignation des représentants du personnel, l'absence de garantie que le médecin agréé sera compétent sur la pathologie concernée. Cette réforme s'adapte à un manque de moyens et de médecins : pas assez de médecins, donc pas assez de médecins agréés, pas assez de médecins de prévention. Le risque d'absence d'examen sérieux des dossiers et de la situation de ces personnels est patent. Dans l'attente du décret définitif et des « supports d'accompagnement », rappelons que nombre de gestionnaires attendent toujours une formation promise depuis 2013 et que les représentants des personnels et syndicats sont oubliés systématiquement.....

Le contenu du décret :

Les conditions d'agrément des médecins sont allégées : la limite d'âge est supprimée ainsi que la condition minimale de

durée d'exercice dans le département. Les conseils médicaux ministériels pourront étendre leur champ d'intervention, tandis que les conseils départementaux pourront se constituer en conseils interdépartementaux.

Les établissements publics pourront constituer leur propre conseil médical. Le texte indique le conseil médical de compétence pour les fonctionnaires détachés, les fonctionnaires à l'étranger, retraités et les ayants droit d'un fonctionnaire décédé.

Ces instances seront composées de trois médecins et de plusieurs médecins suppléants en formation restreinte, et en formation plénière, complétées par deux représentants de l'administration et deux représentants du personnel.

Les représentants des personnels titulaires et suppléants au Comité Social d'Administration élisent ces deux représentants, pour toute la durée du mandat du CSA. Les représentants actuels aux commissions de réforme conservent leurs attributions jusqu'à la mise en place effective des nouvelles instances. Ces instances pourront recourir à l'audio ou à la visioconférence dans les conditions de respect du secret médical. La saisine obligatoire au-delà de six mois de congé maladie est supprimée.

L'agent sera informé dans un délai de 10 jours de la date d'examen de son dossier par le CM.

Les CM en formation restreinte seront consultés systématiquement pour avis sur :

- Octroi d'une première période de



congé de longue maladie ou longue durée, et renouvellement après passage en demi-traitement ou fin de droits ;

- Réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé et à l'issue d'une période de congé de longue maladie ou congé de longue durée lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou lorsqu'il a fait l'objet d'un congé de longue maladie ou congé de longue durée d'office par l'employeur
- Mise en disponibilité d'office pour raison de santé, renouvellement et réintégration à l'issue ;
- Reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire ;
- Octroi du congé susceptible d'être accordé aux fonctionnaires réformés de guerre.
- Elles seront consultées en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre :
 - D'une procédure d'admission aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières ;
 - De l'octroi et du renouvellement

d'un congé pour raisons de santé, de la réintégration à l'issue de ces congés et du bénéficiaire d'un temps partiel pour raison thérapeutique ;

- D'un examen médical ponctuel à la demande de l'administration dans le cadre d'un congé pour raison de santé ou d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service ;
- Des droits à pension du fonctionnaire ou conjoint de fonctionnaire atteint d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, des droits à majoration spéciale tierce personne et des droits à pension d'orphelin majeur infirme.

Elles seront consultées pour avis en formation plénière, (avec des représentants de l'administration et des personnels) en matière de :

- Imputabilité au service des accidents de service et maladies professionnelles, fixation du taux d'incapacité permanente partielle, droit à allocation temporaire ou rente viagère d'invalidité ;
- Dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- Congé pour blessures ou maladie contractées ou aggravées en accomplis-

sant un acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

ATTENTION : les dispositions anciennes demeurent, le conseil médical est convoqué pour imputabilité au service ou octroi d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) uniquement en cas de refus de l'administration. Préparez donc en urgence cette réunion avec vos représentants.

RECOURS : les agents et l'administration peuvent contester une décision du conseil médical dans un délai de deux mois auprès d'un conseil médical supérieur. Faute d'une réponse dans les quatre mois, l'avis de premier niveau est confirmé. Ce délai est suspendu lorsque le CMS ordonne une expertise médicale complémentaire.

« J'espère que la santé ne sera finalement pas considérée comme une bénédiction à souhaiter, mais comme un droit de l'homme pour lequel il faut lutter. »

Kofi Annan, secrétaire général des Nations Unies 1936-2018



Ce que porte la CGT dans ces négociations

Le télétravail se développe de plus en plus et a même explosé avec la crise sanitaire. La CGT Finances était demandeuse d'engager des négociations sur ce sujet depuis des années. Notre but : que cette nouvelle organisation du travail se mette en place dans l'intérêt des salarié.e.s.

Après la signature d'un accord par la CGT Centrale Finances Industrie en début d'année, et au niveau Fonction publique en juillet, nous avons demandé et obtenu l'ouverture de négociations sur ce sujet au ministère.

Une première séance a été consacrée à l'élaboration d'un accord de méthode. Les deux points d'achoppements majeurs sont le refus que les collègues Finances dans les directions interministérielles fassent partie du périmètre de

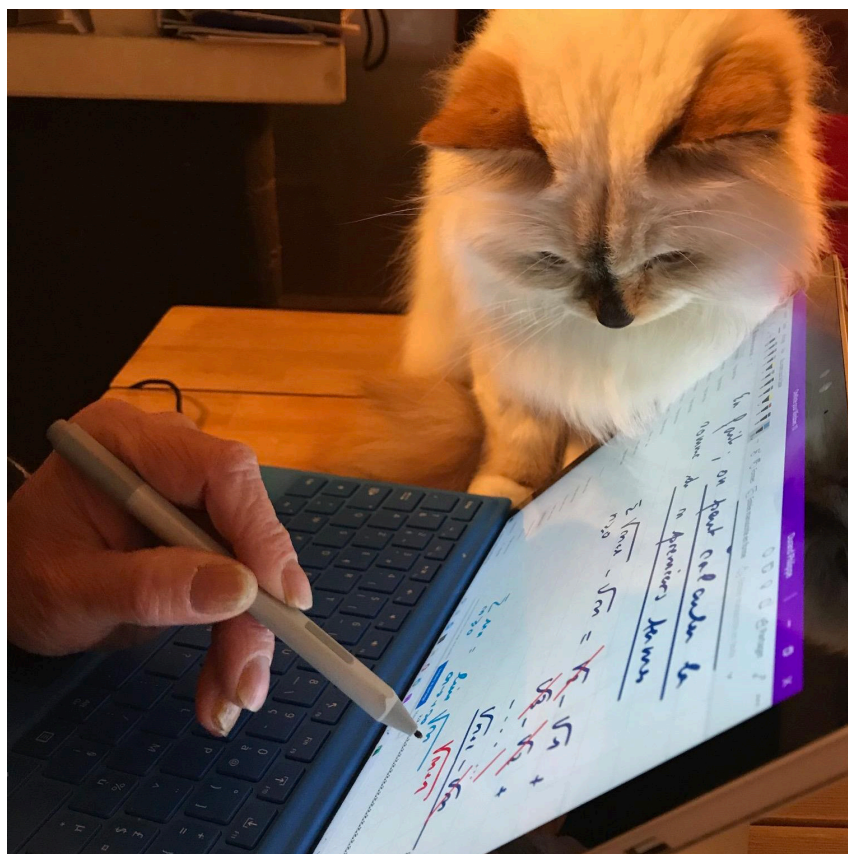
« **Le télétravail ne doit pas permettre l'exercice des missions d'un service par un autre** »

l'accord, et le refus catégorique de toutes discussions sur les indemnités ou les remboursements de frais supportés par les agent.e.s en télétravail.

Évidemment, nous porterons dans ces négociations l'augmentation du montant de l'indemnité prévue par la Fonction publique (2,5€ par jour dans la limite de 220€ annuels), nos camarades de la Banque de France ont obtenu un rehaussement de la limite annuelle à 360€.

Ne pas pouvoir améliorer un accord d'un niveau supérieur, vide de son sens la tenue de négociations au niveau ministériel. L'accord de méthode, signé par la Fédération prévoit (sans être exhaustif) des négociations sur les thèmes suivants :

- définitions du télétravail, conditions d'accès et de réversibilité dont fonctions et applications télétravaillables ; prise en compte des agents en situation de handicap ou d'autres situations particulières (dont femmes enceintes et proches aidants) ;
- droit à la déconnexion ; voies de recours ;
- formation et accompagnement professionnel des télétravailleurs et de l'ensemble du collectif de travail, dont les cadres de proximité ;
- équipement (y compris ergonomique) des télétravailleurs, les outils permettant le travail à distance et le travail collaboratif ; développement des tiers-lieux ;
- prévention des risques pour la santé et la protection des agents et



des agentes (dont les accidents du travail), notamment dans les tiers lieux ; rôle des référents télétravail ;

- déclinaison de l'accord ministériel sur le télétravail aux MEF au niveau local ; modalités de suivi et d'évaluation
- du télétravail et de ses impacts :
 - sur l'égalité professionnelle,
 - sur l'exercice du dialogue social et sur le droit syndical,
 - sur l'organisation du travail et son impact sur la répartition de la charge de travail entre les agents et le fonctionnement du collectif de travail, sur les usages professionnels, et notamment sur l'immobilier.

Le télétravail ne doit pas permettre l'exercice des missions d'un service par un autre, pratique qui remet en cause les missions, les réseaux et les emplois ; il n'est pas une réponse aux manques de logements et d'emplois et de services publics dans les territoires.

POUR QU'IL SOIT UN PROGRÈS, LA FÉDÉRATION MET EN DÉBAT LES PROPOSITIONS SUIVANTES

Nous voulons :

- Le volontariat des agent-e-s, avec possibilité de renoncer au télétravail à tout moment.
- L'application au télétravail des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du temps de travail et aux temps de repos quotidien et hebdomadaire.
- Garantir l'accès au télétravail occasionnel pour les personnels volontaires.
- Préserver le collectif de travail ; pour cela limiter le nombre de jours hebdomadaires en télétravail et maintenir une affectation et un poste de travail personnel attiré dans un bureau au sein de l'établissement ou du service, fixer un jour minimum de présence commun par mois, en accord avec les agent-e-s, pour l'ensemble des collègues d'un service ou d'une équipe.
- La mise en œuvre réelle d'un droit à la déconnexion, dans un cadre col-

lectif et passif afin de ne pas faire reposer cette responsabilité sur les épaules des agent-e-s (systèmes de blocage des communications et connexions sur les téléphones, messageries ou applicatifs professionnels en fonction des horaires).

- Maintenir et développer le télétravail à titre exceptionnel et à leur demande pour les agent-e-s en situations médicales ou sociales graves,
- Prévoir des mesures spécifiques pour les parents d'enfants en bas âge, les familles monoparentales, les gardes alternées.
- La prise en compte du handicap.
- Des mesures de protection des femmes victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales et une prise en charge médico-sociale et psychologique par l'employeur.
- La possibilité de télétravailler dans des locaux professionnels « Finances » à proximité du domicile, permettant de rompre l'isolement et de réduire les temps de transport.
- La fourniture à chaque télétravailleur-euse d'un socle pour ordinateur portable avec écran complémentaire ainsi qu'un kit bureautique ergonomique (ordinateur portable, siège, repose pieds, souris, clavier, protection d'écran, softphonie, y compris

les logiciels d'accessibilité au numérique pour les agents en situation de handicap,...).

- La prise en charge par l'employeur de l'intégralité des frais liés au télétravail (téléphonie mobile et frais de connexions, assurance, indemnité mensuelle correspondant aux frais de chauffage, électricité...).
- Généraliser l'usage des tickets restaurants à tous les télétravailleur-euse-s.
- Garantir le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du-de la télétravailleur-euse (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du-de la télétravailleur-euse, multiplication des réunions en visio-conférence, etc.).
- Les outils nécessaires de sécurité informatique pour sécuriser les données du service et personnelles du-de la télétravailleur-euse.
- L'information et la consultation des IRP (CHSCT ou CSA en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail) avant le passage en télétravail et mise en place d'un suivi périodique (au moins 1 fois par an) des conditions de travail des télétravailleur-euse-s. L'intégration d'une partie « télétravail » dans le Document unique.



- La validation par les IRP et les acteurs de prévention de la dotation matérielle du télétravailleur.
- La possibilité pour les IRP et les acteurs de prévention d'accéder au lieu du télétravail, avec l'accord ou sur demande de l'agent-e.
- Considérer le-la télétravailleur-euse comme un-e télétravailleur-euse isolé-e (malaise) et que l'accident de travail/de service soit présumé s'il se produit dans le cadre du télétravail.
- Conserver les droits réels à l'information, la formation professionnelle et syndicale, ainsi qu'à l'activité syndicale.
- Élaborer une liste d'activités incompatibles avec le télétravail au plus haut niveau en concertation avec les représentant-e-s des personnels ; a contrario aucune catégorie particulière de personnel ni de mission ne doit être ciblée comme étant spécifiquement concernée par le télétravail.
- L'établissement d'un bilan régulier du télétravail avec des données prenant en compte les critères de discrimination, présenté chaque année dans les instance aux représentant-e-s du personnel. Mise en place d'une commission de suivi dédiée.
- La saisie des instances représentatives du personnel et des commissions habituelles en cas de refus d'une demande de télétravail.
- La délivrance obligatoire d'une formation et d'une documentation à l'ensemble du collectif de travail, y compris le-la télé-encadrant-e (droits et obligations en matière de télétravail et hygiène et sécurité, séparation vie privée / vie professionnelle, prévention des risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques, garantir l'autonomie et la responsabilisation du-de la télétravailleur-euse etc.).

Nous nous prononçons fermement contre l'accomplissement de missions relevant d'un service par un autre, car cela remet en cause les conditions dans lesquelles sont rendues les missions, le réseau et les emplois.

Nous ne voulons pas :

- aboutir à un objectif à la tâche en télétravail si ce n'est pas le cas au sein de l'établissement ou du service d'affectation.
- le développement des open-spaces et des flex offices et l'utilisation du coworking.
- d'ubérisation
- Qu'un-e agent-e en arrêt de travail exerce une activité professionnelle, y compris lorsqu'elle ou il est télétravailleur-euse.
- Que le droit au télétravail soit pénalisé par un temps partiel.

Les retours des questionnaires adressés en 2020 aux agents, que ce soit à Bercy, à la BPI ou la Banque de France ont montré que si les salariés sont favorables à la possibilité de pouvoir télétravailler, ils ont aussi conscience des dangers de cette nouvelle organisation du travail.

Pour cela nous devons gagner la dotation d'un matériel adapté à toutes les situations, le remboursement des frais, la préservation du collectif de travail, de la vie personnelle, la limitation du temps de travail.



Réorganisation des délégations : la grande nébuleuse

Pour la fédération des Finances CGT, l'action sociale que nous connaissons actuellement est issue des luttes et des mobilisations des personnels depuis de nombreuses années.

La création des délégations d'action sociale date de 1974. Aujourd'hui le secrétariat général remet en cause le travail effectué par les délégués et assistants de délégation en créant un échelon de commandement supplémentaire.

L'objectif étant de professionnaliser les délégués afin de mieux répondre aux questions et besoins des directions, et de s'adapter aux évolutions du monde du travail.

L'échelon régional, serait un intermédiaire pour accompagner les délégués.

Il y aura donc la création de deux postes, un responsable régional distinct des postes régionaux d'appui qui sera un cadre A et un délégué qui regroupera les délégués existants et les assistants de délégation, qui seront des cadres B ou C.

Pour la fédération le rôle de ce nouveau délégué qui regroupera les délégués actuels ainsi que les assistants de délégation doit être précisé. Comment vont ils être choisis etc. Il faut impérativement nous fournir une cartographie précise des postes actuels et clarifier lorsqu'il y a plusieurs délégués par département, ce qu'ils vont devenir.

Hallucinant, le super délégué sera donc bien positionné dans sa direction initiale mais pourra être amené à se déplacer dans la région. Mais soyons rassurés c'est une mission de bureau, il y aura peu de déplacement. Il n'y aura pas de permanences locales !

Un délégué ne pourra pas avoir plus de deux départements dans son

« portefeuille ».

Sur trois grandes régions que sont l'Occitanie, la Nouvelle-Aquitaine et Auvergne-Rhône-Alpes, il pourrait y avoir un adjoint au délégué régional.

Sur la composition des pôles métiers / responsables thématique (restauration, logement...), pas de réponse très claire de l'administration mais refus d'une construction théorique au vu de la différence des tailles des régions et départements.

Concernant l'organisation des conseils départementaux d'action sociale (CDAS), le régional, animera et pilotera le réseau mais il ne sera pas l'animateur du CDAS. Par contre si sur une région plus petite il y a moins de travail d'animation de l'équipe de délégués, il pourra participer aux actions locales.

Auparavant, l'arrêté prévoyait que le recrutement se faisait prioritairement dans le réseau et les candidats délégués

étaient présentés aux représentants des personnels lors d'un CDAS dédié.

Juridiquement ce mode de recrutement ne serait plus compatible avec le recrutement des emplois publics, il sera donc choisi par le responsable régional en accord avec le secrétariat général.

Pour la CGT, nous voyons bien que ce projet et sa finalité restent flous.

La soit-disant volonté de mieux faire fonctionner le réseau, est en réalité la création d'une strate hiérarchique supplémentaire pour répondre au manque d'effectifs à la base (11 départements n'ont plus de délégués) mais aussi de reprendre la main sur le réseau.

Au final cette réforme n'améliore pas les conditions de travail, ne permet pas d'avoir un meilleur réseau, ni plus de proximité. Pire, au fur et à mesure que l'administration avance dans son projet, il nous semble de plus en plus complexe et nébuleux.



Une UGICT rassemblée et rajeunie

Du 23 au 26 novembre avait lieu à Rennes le 19ème congrès de l'Ugict-CGT, l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la CGT. Quelques semaines après celui de la fédération des Finances, où il avait été décidé de créer une Union Fédérale Ingénieurs, Cadres et Techniciens aux Finances (UFICT), c'était le bon moment pour poser les premières pierres de cette activité.

Sophie Binet, élue secrétaire générale : « On sort avec une organisation très rassemblée, commente-t-elle. Les votes ont atteint des taux entre 90 et 100 %. Et ce n'est pas faute de débats, puisque plus de 500 amendements ont été proposés. »

Les jeunes diplômés étaient présents en nombre au congrès. La direction va être rajeunie. Des secrétaires généraux d'organisations, fédérations et unions départementales, sont venus dire « nous avons besoin de l'Ugict ».

Première urgence : fédérer tous les Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de maîtrise (ICTAM) syndiqués à la CGT. En effet, quand l'un d'entre eux adhère, c'est son syndicat qui doit s'affilier à l'Ugict. « Pour trouver les moyens d'exercer autrement, les ICTAM doivent pouvoir échanger sur le contenu de leur travail avec des personnes qui ont le même niveau de responsabilités » explique Sophie Binet.

Face au développement du télétravail, le collectif des jeunes diplômés de l'Ugict a ainsi réalisé un guide « Manager en temps de crise » qui recense toutes les stratégies développées par les uns et les autres.

Cette structuration est nécessaire pour retrouver la première place en termes de représentativité syndicale.

L'Ugict est un outil de lutte contre le développement d'un syndicalisme catégoriel.

Dans les professions où l'Ugict est bien implantée, la CGT réalise d'excellents scores dans toutes les catégories de salarié.e.s.

Dans les mois à venir, l'Ugict va s'attacher à gagner l'encadrement du télétravail, un problème concret et immédiat des ICTAM. L'Ugict a aussi décidé d'enclencher une campagne de sensibilisation large sur la réforme des retraites, qui risque de revenir rapidement après l'élection présidentielle.

Plus généralement, il s'agit pour l'Ugict de « créer un front de classe de l'ensemble du salariat permettant d'affronter le capital ».

La Fédération et son UFICT, s'inscrira pleinement dans ses enjeux et cette démarche. La délégation large de la CGT Finances (avec des camarades de la Banque de France, de la Douane, de la Caisse des Dépôts et Consignations, de centrale, des finances publiques) montre bien l'importance et la prise en compte de cette activité. Le congrès aura aussi l'occasion d'un salut tout particulier à Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'UGICT et qui a passé la main lors de ce congrès.



Boutique militante de la CGT Finances

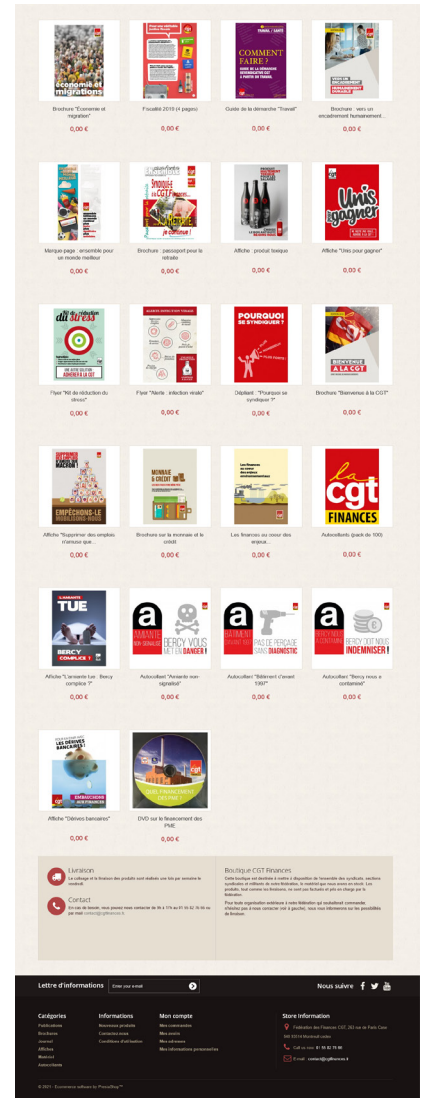
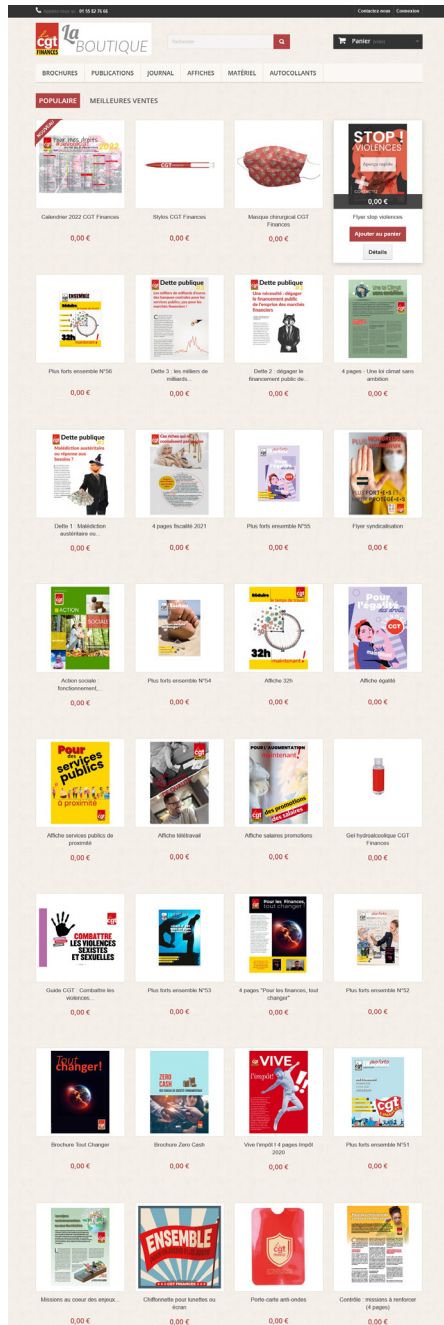
Depuis plusieurs années, la communication de la fédération est largement connue et reconnue : de nombreux outils ont été développés pour faire connaître les propositions et la démarche CGT, et porter les revendications et préoccupations des collègues.

Pour accéder efficacement à une bonne partie du matériel syndical (brochures, 4 pages, flyer, affiches, goodies...), une boutique en ligne a été mise en place (accessible directement sur le site de la CGT Finances). Cet outil permet de diffuser les productions et de moduler les tirages en fonction des commandes faites par les syndicats et sections syndicales. Elle permet de répondre facilement aux besoins des militants. Les frais de production et d'expédition sont pris en charge par la fédération dans le cadre de la mutualisation des moyens.

Quelques exemples du matériel dans la boutique :

Les publications sur la dette publique, un 4 pages sur « la loi climat », un sur la fiscalité 2021, un flyer syndicalisation, un flyer « stop violences », la brochure « Action sociale 2021 », et de nombreux goodies pour aller à la rencontre des collègues.

N'hésitez pas à passer vos commandes en commun (syndicats, sections syndicales...) sur le site de la fédération.



Mgéfi

Avec vous,
c'est mutuel

GRUPE **vyv**

La seule mutuelle référencée
de votre ministère

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



Santé



Prévoyance



Maintien de salaire



Action sociale



Services

→ mgefi.fr