



plus forts ENSEMBLE

JOURNAL DES SYNDIQUÉ.E.S DE LA FÉDÉRATION DES FINANCES CGT
NUMÉRO 64 - JUIN 2023



Dossier handicap: nos orientations

53ÈME CONGRÈS CONFÉDÉRAL

ÉLECTIONS À LA BANQUE DE FRANCE

ÉVASION FISCALE

Éditorial

Le handicap est le premier critère de discrimination signalé dans les enquêtes internes aux Finances. Lutter contre les discriminations liées au handicap, c'est gagner l'inclusivité par l'aménagement du poste de travail. Syndiqué.e.s, nous devons connaître les différents droits existants, mais cela n'évite pas de devoir gagner leur mise en œuvre tant la prise en compte du handicap est variable d'une administration, d'une direction, d'un service à l'autre. Il nous faut stopper l'arbitraire.

La reconnaissance « officielle » de la situation de handicap ne devrait pas être une obligation pour pouvoir bénéficier des dispositifs légaux ; la Fédération combat la mise en place de cette obligation au ministère, celle-ci étant contraire au droit européen et à l'obligation générale de santé et de sécurité qui s'impose à l'employeur vis à vis de tous les salariés. Ayons à l'esprit qu'une situation de handicap peut être temporaire et/ou acquise, l'employeur (public, semi-public ou privé) doit être en capacité d'y répondre.



Mais que cela soit pour l'application des droits ou pour en gagner de nouveaux, le renforcement de la CGT est indispensable. La victoire des camarades de la Banque de France avec plus de 35% des voix aux dernières élections professionnelles est une excellente nouvelle dans un contexte de suppressions d'emplois (y compris par plans de licenciements) et de disparition prévue par Macron du régime de retraite spécifique à la Banque de France.

Le congrès confédéral qui s'est déroulé fin mars a débouché sur une direction en partie renouvelée, avec l'élection de Sophie Binet en tant que secrétaire générale. Avec quatre camarades de la Fédération élu.e.s à la commission exécutive confédérale, la Fédération prend

toute sa part au sein de la nouvelle direction confédérale.

Enfin, le combat pour une retraite décente n'est pas terminé. Nous ne nous battons pas seulement contre une énième réforme (avant la prochaine annoncée par certains organismes patronaux comme Rexecode) mais pour le droit à ne pas finir dans la misère. Le projet de Macron vise à transformer des retraité.e.s en chômeur.euse.s. Ainsi les départements, lors du Conseil National de Solidarité pour l'Autonomie en février, ont voté contre ce projet, craignant une augmentation de leurs dépenses sociales puisqu'ils versent le RSA.

SOMMAIRE :

- 03 • Élections à la Banque de France
- 04 • 53ème congrès
- 06 • Dossier handicap
- 10 • Travail santé environnement
- 11 • Évasion fiscale
- 12 • Livret A
- 14 • A lire
- 15 • La boutique



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@cgtf finances.fr
Internet : www.cgtf finances.fr

Prix : 0.50 €

Victoire à la Banque de France !

En obtenant 35,51% des voix lors des élections professionnelles de mars 2023, la CGT progresse de 5 points et renforce sa place de premier syndicat, loin devant la CFE-CGC qui obtient 23% des suffrages.

Représentativité syndicale		Syndicats représentatifs		Désignation Délégués syndicaux	
ORGANISATION SYNDICALE	AUDIENCE ÉLECTORALE GLOBALE		AUDIENCE PRISE EN COMPTE POUR L'APPRECIATION DU SEUIL	SEUIL ATTEINT	
 CFE-CGC	23,02%	<div style="width: 23.02%;"></div>	44,73%	Oui	
 CGT	35,51%	<div style="width: 35.51%;"></div>	35,51%	Oui	
 FO	9,38%	<div style="width: 9.38%;"></div>	9,38%	Non	
 SNA	20,87%	<div style="width: 20.87%;"></div>	20,87%	Oui	
 CFTC	9,68%	<div style="width: 9.68%;"></div>	9,68%	Non	
 CFDT	1,54%	<div style="width: 1.54%;"></div>	1,54%	Non	
Totaux	100%				

La progression constante de la CGT depuis 2015 qui est passée, parmi les 6 organisations syndicales présentes, de 23,93% des voix à 35,51% (12 points en 8 ans) est un énorme camouflet pour la Direction. Les agents rejettent ainsi massivement la politique de régression sociale menée par le Gouverneur Villeroy de Galhau, fervent soutien d'Emmanuel Macron.

LA CGT, UN VOTE D'AUTO-DÉFENSE FACE À UN EMPLOYEUR DE PLUS EN PLUS VIOLENT

Dans la continuité de ses prédécesseurs, depuis son arrivée le Gouverneur a supprimé 25% des emplois et fait baisser le point d'indice (et donc le salaire de base) de 17%. Avec la suppression de 40% des emplois en 15 ans, cette politique, d'une brutalité inouïe, a des conséquences catastrophiques sur les conditions de travail, le bon accomplissement et l'avenir des missions de l'Institution, pourtant indispensables à la société. Les dirigeants

de la Banque n'hésitent même plus à licencier des agents ayant développé des maladies du fait de leur travail ou à mettre en place des plans de licenciements ne respectant pas la loi, ce qu'a fortement combattu la CGT, par ses actions juridiques notamment, obligeant à une réécriture du dernier plan.

La CFDT s'écroule alors que la CFTC reste non représentative, rejointe par FO. Le personnel a donc choisi de maintenir 3 syndicats représentatifs, parmi lesquels la CGT totalise près de 45% des voix. Pour se défendre et obtenir de nouveaux droits il a fortement renforcé le poids de la CGT dans les négociations à venir.

Les salariés ont aussi fait le choix d'un syndicat confédéré en première ligne contre la réforme des retraites.

Sans aucun doute, le contexte national a participé à ce succès. La CGT mobilise toutes ses forces pour faire reculer le gouvernement qui veut imposer une réforme violente, aussi injuste qu'injustifiée,

avec un double enjeu à la Banque : lutter contre le recul de l'âge de départ et maintenir le régime pionnier, autonome et autofinancé, dont 2 milliards d'excédents ont été reversés à la collectivité en deux ans...

Comme au niveau national, en intersyndicale unie, la CGT continue à lutter pour le retrait de la réforme et obtenir à nouveau la retraite à 60 ans à taux plein.

LE DÉTAIL DES RÉSULTATS EST ENCOURAGEANT

La CGT progresse en voix dans 10 Comités Sociaux Économiques (CSE) sur 16 répartis sur tout le territoire, avec des résultats très significatifs :

Activités Fiduciaires 70,24%, Imprimerie 58,27%, Papeterie 75%, Ile de France 74,89%, Hauts de France 30,96% Siège 34,13%

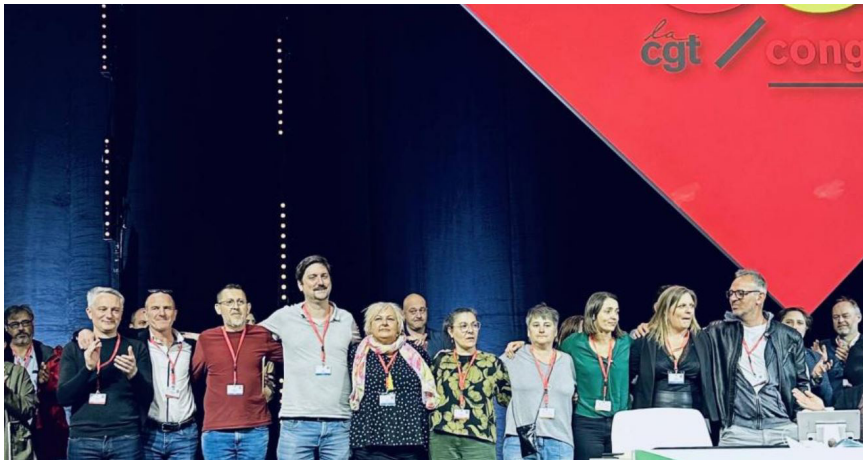
Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) 47,53%.

Ainsi, outre les centres industriels où elle reste majoritaire, la CGT est largement la première organisation dans les établissements où travaillent de jeunes agents, ce qui est un bel atout pour construire l'avenir. Le constat est le même dans les sites où les cadres sont les plus nombreux, où l'appui de l'UGICT a été précieux pour faire campagne et construire une activité spécifique.

La CGT Banque de France sera à la hauteur de la confiance des agents. Ensemble, nous obtiendrons de nouveaux droits !

53ème congrès confédéral

Le congrès confédéral s'est tenu du 27 au 31 mars 2023 à Clermont-Ferrand, dans un contexte inédit (au cœur d'un puissant mouvement social contre la réforme des retraites, marqué depuis le 7 mars par des grèves reconductibles dans de nombreux secteurs), en présence de 942 délégué.e.s venu.e.s de toutes les professions et de tous les territoires, portant 565 042 voix. 523 délégué.e.s du privé (55%), 383 femmes et 462 hommes, 747 primo-délégué.e.s, 49 ans de moyenne d'âge.



La délégation de la fédération des Finances comptait 21 délégué.e.s, issu.e.s des syndicats Finances publique, Douanes, Centrale, Insee, Caisse des Dépôts et Consignations et Banque de France.

Le rapport d'activité présenté par Marie Buisson, a été rejeté par 50,32% des voix ! Pour 49,68% et 5,13% d'abstention. Le rapport financier voté à 66,69% pour, 33,31% contre et 11,92% d'abstention.

Concernant le document d'orientation, il a été voté à 72,79% pour, 27,71% contre et 3,46% d'abstention. A noter que cette feuille de route pour les trois prochaines années, a été largement amendée en amont (5 763 amendements déposés, émanant de 368 syndicats) et pendant les débats du

congrès : au total, 2 382 amendements ont été adoptés.

Le texte soumis aux débats est bâti autour de trois axes : pour un syndicalisme de rupture et de transformation sociale dans un monde du travail en perpétuelle évolution ; pour la reconquête de nos forces organisées et notre audience électorale ; pour une élévation et un élargissement du rapport de force.

TROIS THÉMATIQUES

D'abord la prise en compte de l'évolution du salariat, « ubérisé et précarisé », dans toute sa diversité et, dans ce mouvement, le rôle d'une activité spécifique en direction des Ictam (ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise) : si leur présence augmente au sein du salariat, ils se féminisent

aussi très rapidement : 52 % des professions intermédiaires et 42 % des cadres sont aujourd'hui des femmes. Le document d'orientation propose de « passer un cap », en « prenant appui sur les 77 000 syndiqué.e.s Cgt relevant de ces catégories et notre Ugict ».

Deuxième thème : la place des femmes dans la Cgt comme dans le monde du travail et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Factuellement, les femmes représentent 50 % du salariat, mais 38 % des syndiqué.e.s de la CGT et 25 % des responsables d'organisations. En représentant 42 % des congressistes, la parité des délégué.e.s du congrès n'est pas atteinte. Comme le montre le dernier rapport de situation comparée, les femmes continuent d'être sous-représentées dans les instances dirigeantes, à l'exception de la commission exécutive confédérale et du bureau confédéral, à parité.



Le troisième axe du document, « Pour une élévation et un élargissement du rapport de force », a fait l'objet de 1 513 amendements déposés par 125 syndicats. « Dans notre organisation, nous sommes conscients que [le rapport de force] se construit en interne chaque jour, avec les syndiqués et les travailleurs, et en externe avec d'autres centrales syndicales, des associations et Ong, des partis politiques ».

PAS D'OPPOSITION ENTRE FIN DU MONDE ET FIN DU MOIS

Débat enfin sur les enjeux environnementaux, questionnés en réalité tout au long du congrès dans une double dimension : leur nécessaire articulation avec les enjeux sociaux et industriels. « La marque de fabrique de la Cgt, c'est d'être capable de porter au même niveau la fin du monde et la fin du mois, en sortant de l'opposition stérile entre l'environnemental et le social, à partir du travail et de nos métiers », a insisté Sophie Binet en clôture du congrès.

UNE NOUVELLE DIRECTION

La Commission exécutive confédérale est composée de 66 membres, cette liste est proposée par le Comité National Confédéral (composé des secrétaires généraux des fédérations et des unions départementales).

A l'issue de longs débats, la liste des 66 noms a été élue (dont 4 camarades issues de la Fédération des Finances : Fanny De Coster, Fabienne Rouchy, Nathalie Verdeil, Myriam Lebkiri). La secrétaire générale élue est Sophie Binet. Elle est la première

femme à occuper ce poste depuis la création de la Cgt, en 1895.

En clôture du congrès, Sophie Binet, qui succède à Philippe Martinez (2016-2023), a réaffirmé l'opposition résolue de la CGT à la réforme des retraites et la volonté de « retrouver des relations pacifiées grâce à notre culture des débats et de notre culture de la lutte » : pour une « Cgt unie et rassemblée », a-t-elle plaidé.

Cette volonté de rassemblement s'incarne dans la composition du bureau confédéral portée notamment par un croisement entre organisations professionnelles et territoriales. Sur proposition de la Cec, Laurent Brun, secrétaire général de la fédération des Cheminots, est élu administrateur. Les

autres membres du bureau confédéral sont Boris Plazzi, Catherine Giraud, Gérard Re, Thomas Vacheron, Sébastien Menesplier, Nathalie Bazire, Mireille Stivala et Céline Verzeletti.

Alors que la Cgt a enregistré 30 000 nouvelles adhésions depuis le début du mouvement social, c'est sur la base d'un document d'orientation « ambitieux », largement amendé mais « clair », que la nouvelle direction va s'engager « dans une grande campagne de syndicalisation pour que cette lutte inédite permette à la Cgt et au syndicalisme en général de franchir un cap », a annoncé la secrétaire générale. Cgt et syndicalisme qui, après plusieurs mois de grèves et de manifestations, ont retrouvé la place qui est la leur : « c'est-à-dire au centre ».



Orientations pour une personne en situation de handicap

L'AMÉNAGEMENT DE POSTE

Face à une situation de handicap plus ou moins identifiée et complexe, le militant peut ressentir des difficultés pour aider et/ou orienter la personne concernée. Cette dernière éprouve également la crainte d'être stigmatisée et de subir une déqualification. Ainsi, la communication peut s'avérer difficile.

Tout d'abord, l'origine de la situation de handicap (congénitale, accidentelle ou résultant d'une maladie chronique et/ou évolutive) n'a aucune incidence sur le traitement juridique du dossier. L'application des dispositifs juridiques concernant la personne en situation de handicap sera identique.

Néanmoins, l'aménagement de poste qui constitue la priorité pour maintenir la personne sur son emploi est en premier lieu une réponse à une situation individuelle. Il doit être accepté et envisagé par l'intéressé-e et être préconisé par le médecin du travail. Ce dernier a un rôle déterminant car l'employeur engage sa responsabilité s'il ignore les préconisations du médecin du travail.

Après consultation et avis du médecin du travail, l'aménagement de poste doit être étudié en fonction des souhaits de la personne en situation de handicap, de l'environnement professionnel et éventuellement des modalités de financement si la fourniture d'un équipement spécifique s'avère nécessaire.

La personne en situation de handicap peut être réticente à un aménagement de poste susceptible de nuire à son déroulement de carrière et/ou à sa mobilité (risque d'être "placardisé"), l'âge de l'intéressé-e ou la durée probable sur le poste doivent être pris en considération.

Cependant, l'aménagement de poste n'est ni automatique ni uniforme y compris pour une situation qui serait similaire : l'employeur n'est pas obligé d'aménager un poste dès lors que la situation de handicap est sans incidence dans l'exercice de l'activité professionnelle de l'intéressé-e. En effet, les salariés en situation de handicap parviennent à atteindre les objectifs et obtiennent les résultats fixés conformément à leur fiche de poste notamment dans le cadre du forfait et/ou du télétravail en effectuant des heures supplémentaires pour

« compenser leur situation de handicap » (temps de lecture majoré pour les déficients visuels, durée de trajet domicile travail augmentée pour les personnes à mobilité réduite...). La reconnaissance de l'incidence de la situation de handicap sur l'activité professionnelle ne prendra pas en considération les conditions de travail réelles de la personne concernée par rapport à celles d'un agent ne souffrant pas d'un handicap.

Dans ces conditions, le militant devra être à l'écoute des différentes parties impliquées dans les modalités de l'aménagement de poste : souhaits de l'intéressé-e, risques pour la santé et le bien-être au travail si les préconisations du médecin du travail ne sont pas respectées donc étroite collaboration avec le médecin du travail, faisabilité de l'aménagement préconisé selon l'avis de l'employeur : incidence sur l'environnement professionnel, financement, localisation...

Ensuite, la notion d'aménagement raisonnable telle qu'elle est prévue par la législation sera appliquée. Elle comporte deux éléments déterminants : les mesures appropriées et la charge disproportionnée. Les mesures appropriées peuvent se limiter à une modification des horaires afin de faciliter les déplacements de l'intéressé-e et/ou concilier l'activité professionnelle avec les traitements médicaux. La charge disproportionnée peut être invoquée pour des équipements coûteux (achat de logiciels, aménagement des locaux...) Ainsi, la question du financement sera posée en fonction des moyens de l'employeur et des aides financières qu'il pourrait obtenir. Si la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) n'est pas obligatoire, elle conditionne le financement de l'équipement préconisé par le médecin du travail : FIPH FP si RQTH, sinon il convient de prendre contact avec le CSA en particulier les formations spécialisées compétentes.

La législation nationale est plus restrictive que le droit de l'Union européenne qui favorise une acceptation large de la notion de « personne handicapée » et ne pose aucune condition de reconnaissance administrative à la protection de la personne handicapée et à son droit à un aménagement raisonnable. La loi nationale se limite à la définition du handicap prévue à l'article L.114 du code de l'action sociale des familles.

Article L114 du code de l'action sociale et des familles prévoit : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi [Loi n°2005-102 du 11 février 2005], toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. ». L'article L.512-13 du code du travail définit les catégories de personnes handicapées.

En conséquence, le militant devra s'assurer que la personne en situation de handicap est bénéficiaire de l'obligation d'aménagement raisonnable de poste concernant son employeur. En l'absence d'une reconnaissance du handicap, l'employeur a une obligation générale de santé, de sécurité et de reclassement à l'égard de tout salarié en respectant notamment les préconisations du médecin du travail dans le cadre de mesures individuelles et /ou collectives. La méconnaissance de cette obligation par l'employeur à l'égard de tout salarié est susceptible de constituer une discrimination fondée sur l'état de santé. Ainsi, le militant utilisera des leviers différents selon le contexte de la situation de handicap. En outre, il est important de

souligner que les intérêts de la personne handicapée peuvent rejoindre ceux de l'ensemble du collectif de travail voire ceux de l'employeur (amélioration des locaux pour l'accueil du public par exemple).

Enfin, si l'aménagement raisonnable de poste s'avère impossible (charge disproportionnée pour l'employeur) et sous réserve d'avoir vérifié que l'employeur a étudié toutes les possibilités (équipement, financement...), l'obligation de reclassement à l'égard d'un travailleur demeure pour l'employeur.

LE RECLASSEMENT

En vertu du principe de non-discrimination, aucun travailleur ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap. Le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement à l'égard d'un travailleur handicapé est constitutif d'une discrimination.

L'article L1133-3 du code du travail prévoit que les différences de traitement, pour ne pas être discriminatoires, doivent être objectives, nécessaires et appropriées. Un employeur qui ne met pas en œuvre toutes les possibilités de reclassement manque à son obligation de reclassement à l'égard du salarié reconnu inapte.

La procédure de reclassement concerne notamment les fonctionnaires reconnus

inaptes à l'exercice de leurs fonctions mais pas à toute fonction. Cette procédure n'implique pas automatiquement une déqualification : elle peut se limiter à un détachement dans une autre administration avec maintien du grade du salarié dans son bassin de vie. En l'absence de cette possibilité, l'agent-e concerné-e doit bénéficier d'une formation pour envisager une réorientation professionnelle et commencer une nouvelle carrière.

Les dispositions régissant le reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes ont été récemment modifiées par trois décrets du 22 avril 2022 parus au journal officiel du 24 avril 2022. Ces décrets mettent en œuvre les dispositions de l'article 10 de l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020, portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique et renforcent le dispositif de la période de préparation au reclassement.

Pour la fonction publique de l'État, le décret n° 2022-632 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires prévoit :

- la possibilité de reclassement entre les trois versants de la fonction publique, ce qui favorise le maintien de l'intéressé dans son bassin de vie ;
- la faculté pour l'employeur, à titre dérogatoire, et après entretien avec l'agent, d'engager une procédure de reclassement sans demande de l'agent. Le fonctionnaire peut dans ce cas former un recours contre la décision par laquelle l'administration a engagé la procédure de reclassement ;
- la possibilité sur demande du fonctionnaire de faire commencer la période de préparation au reclassement avant que

le conseil médical ait donné son avis, et la possibilité d'aménager les délais de cette période ;

- l'instauration de mesures financières pour inciter les fonctionnaires à entrer dans la période de préparation au reclassement.

En conclusion, face à une situation de handicap, le médecin du travail et l'acceptation de l'intéressé-e détermineront le traitement de la situation : en priorité l'aménagement de poste et en l'absence de possibilité un reclassement visant à éviter une déqualification et/ou une perte de rémunération.

Cependant, le choix de la personne en situation de handicap demeure une priorité : maintien dans l'emploi et/ou dans son bassin de vie, la volonté d'un déroulement de carrière et/ou d'un changement de vie professionnelle ou éventuellement la perspective d'une retraite anticipée si l'intéressé-e se trouve dans l'impossibilité physique et/ou psychique de garder une insertion professionnelle. Le militant en collaboration avec les instances impliquées (médecin du travail, employeur et collectif de travail) devra s'efforcer d'instaurer un dialogue et un climat de confiance avec la personne en situation de handicap afin d'obtenir un traitement satisfaisant de la situation pour la personne concernée.

Cependant, l'insertion professionnelle de la personne en situation de handicap dépasse le cadre individuel : elle s'inscrit dans un dispositif juridique comportant des textes

législatifs et réglementaires et surtout une jurisprudence permettant d'acquiescer de nouveaux droits face à l'évolution des situations de handicap et des technologies (équipement informatique, traitement médicaux...) visant à compenser le handicap.

En conséquence, il est impératif pour le militant et la personne en situation de handicap d'accéder à l'ensemble des informations afin de déterminer la solution la plus satisfaisante pour la personne concernée. En outre, la question d'un recours au tribunal administratif pourra être étudiée dans les meilleures conditions.

Ainsi, le syndicat professionnel devra fournir au conseiller les moyens de disposer des éléments nécessaires et prendre en charge le dossier en cas de procédure judiciaire. Parallèlement, le syndicat professionnel informera les autres instances syndicales (Unions locales, départementales, fédérations et autres...) sur le traitement des dossiers en cours et clos afin de centraliser et analyser les données ce qui permettra d'élaborer un cadre revendicatif susceptible de renforcer les droits des personnes en situation de handicap.

SANTÉ AU TRAVAIL : LE HANDICAP EN QUESTION

Missionné par Bercy, le cabinet Altidem

a engagé une étude sur les risques de discrimination. Nous rendons compte ici brièvement de cette présentation du 11 septembre dernier.

Le rapport fait apparaître une cartographie des risques et une évaluation des politiques ministérielles ainsi que des pistes de propositions. La recherche s'est effectuée sur les critères suivants : âge, sexe et genre, handicap, état de santé, origine réelle ou supposée, activité syndicale, orientation sexuelle, identité sexuelle, lieu de résidence.

Notre article sur la discrimination syndicale démontre la difficulté d'établir ces réalités tellement cela est enfouie dans l'invisibilité du travail, le déni et le ressenti. L'échelle des risques place la situation de handicap comme numéro 1 et invite les directions à des progrès importants. Déjà rappelés à l'ordre par le défenseur des droits, les ministères ont dû rectifier leurs pratiques d'accueil du public pour donner suite à plainte de plusieurs associations d'handicapés. Nous vous invitons à prendre connaissance du récent Décret no 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne.

Ainsi, l'étude préconise donc la définition et la mise en œuvre d'un chapitre « lutte contre les discriminations liées au handicap » dans le plan d'action triennal des ministères économiques et financiers.

Le manque de prise en compte de ce sujet dans le dialogue social est pointé et la CGT a dû intervenir pour qu'une réunion ait lieu cette année !!

Les situations de handicap étant concrètes, individuelles et quotidiennes, la Fédération a tenu à soulever les points suivants au ministère :

Premièrement, la formation initiale avec des modules de formation et des conditions adaptés individuellement à la personne concernée dès le début de la formation avec la possibilité d'envisager un enseignement en ligne (voire par une convention de télétravail), un étalement de la formation et/ou la possibilité d'un redoublement (le redoublement est déjà accordé dans certains cas pour des agents qui ne sont pas en situation de handicap). Un accès réel à la formation continue tout au long de la carrière et/ou dans le cadre d'une mobilité en bénéficiant des horaires, des modules et des locaux adaptés à chaque situation de handicap.

Pour les aménagements de poste, il faudrait agir pour l'accessibilité numérique en particulier résoudre les difficultés rencontrées par les agents déficients visuels en raison de l'incompatibilité du logiciel

OpenOffice avec les logiciels ZOOM-TEXT et autres. Il faudrait également envisager la portabilité des équipements relatifs à l'aménagement du poste de travail en cas de mutation y compris en cas de changement de direction (exemple douanier détaché à la DGFIP).

Enfin le droit d'avoir un déroulement de carrière à l'instar des autres agents implique la levée des réticences des managers et du collectif de travail pour retenir la candidature des agents en situation de handicap pour une promotion, un poste à responsabilité ou d'encadrant : les agents en situation de handicap sont souvent « cantonnés » dans un type de poste voire affectés d'autorité.

Vous aussi transmettez vos remarques à : sante.travail@cgtfines.fr

Travail santé environnement

C'est sur une proposition du groupe CGT que le Conseil Economique, Social et Environnemental a adopté à l'unanimité le 25 avril un avis d'actualité sur le Travail et l'Environnement.

Sophie Binet, notre nouvelle secrétaire générale a tenu à saluer le travail de démocratie sociale de cette institution considérée comme la « troisième chambre » après l'Assemblée et le Sénat. Le CESE est effectivement un espace privilégié pour l'expression des acteurs sociaux, des syndicats, des employeurs, des associations, des jeunes, et toutes les représentations de la société civile. Si les divergences d'intérêt se confrontent, c'est aussi là que se construisent des compromis et des propositions.

Cela tranche complètement avec ce qui se passe dans le pays, avec l'autoritarisme patronal et gouvernemental. Le CESE démontre par ses travaux qu'une autre voie démocratique par le respect et le débat est possible et nécessaire. Ses avis constituent des pistes à expérimenter pour répondre aux problèmes de notre temps, comme en exemple :

QUELS DÉFIS À RELEVER FACE AUX DÉRÈGLEMENTS CLIMATIQUES ?

Les politiques de santé au travail et de santé-environnement doivent être repensées. Loin de développer des réalités générales sur la transition écologique, cet avis de 156 pages propose de passer à l'acte avec des cas pratiques car tous les travailleurs sont directement impactés par le changement climatique. Au contraire, l'Accord National Interprofessionnel sur la transition écologique et le dialogue social que la CGT n'a pas signé est une boîte à outils sans obligations, qui n'apporte rien de nouveau et sous-estime les risques pour les travailleurs.

L'avis du CESE est novateur et va plus loin. Il s'appuie sur l'expertise de scientifiques, d'environnementalistes, de chercheurs et militants. Il revisite la question du travail, de son sens, de son utilité sociale. Il s'adresse

au monde du travail qu'il soit du privé ou du public. Les directions, les acteurs de prévention doivent adapter l'organisation du travail, convier les salariés à inventer des manières de travailler autrement. Pour le rédacteur, il faut alimenter le dialogue social par le dialogue professionnel et « inscrire la parole des travailleurs comme le premier principe de prévention dans le Code du Travail ».

Si l'arrêt des chantiers en cas de forte chaleur est recommandé dès cet été, une étude révèle l'absence de dispositifs pensés pour gérer des situations extrêmes très diverses dans les administrations et entreprises. Les politiques immobilières balbutient en matière d'adaptation des postes de travail. Les nuits chaudes à répétition ne permettent pas de bien dormir, et les inégalités d'exposition entre salariés varient en fonction de l'habitat, des îlots de chaleur en ville ou de zones boisées ; cela crée des tensions fortes entre les collègues, avec le public : le risque de conflictualité augmente.

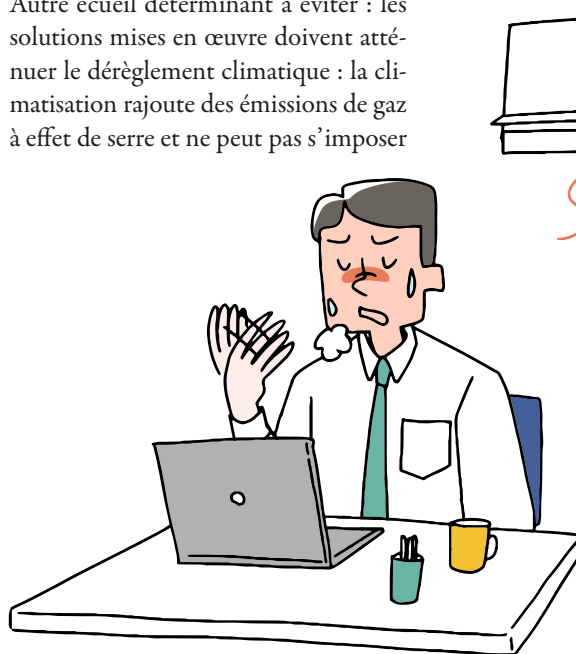
Autre écueil déterminant à éviter : les solutions mises en œuvre doivent atténuer le dérèglement climatique : la climatisation rajoute des émissions de gaz à effet de serre et ne peut pas s'imposer

comme la solution à développer partout! Idem pour le numérique dont l'impact reste à chiffrer dans beaucoup d'établissements ! Sinon, on aura tout faux !!

L'avis ne préconise pas de seuil limite de température, une chaleur à 35°C peut être supportable pour certains mais intenable pour d'autres. Cela dépend de chaque personne, ce qui renforce la nécessité du dialogue social pour prendre en compte au plus près les situations de travail. L'âge joue aussi, on est moins résistant à 64 ans qu'à 24 ans et on récupère moins bien : il va falloir repenser l'organisation du travail. Cela aurait pu être le débat d'une vraie réforme des retraites : plutôt que travailler plus, il faut travailler autrement.

Un avis utile à lire et à expérimenter sans modération :

<https://www.lecese.fr/travaux-publies/travail-et-sante-environnement-quels-defis-relever-face-aux-dereglements-climatiques-0>



Evasion fiscale : un jour sans fin ?

Les scandales d'évasion fiscale se multiplient depuis des années, à chaque fois autour de procédés multiples et variés. Plusieurs perquisitions menées par le Parquet National Financier en mars dernier, dans cinq établissements bancaires français, ont remis en lumière celui lié au Cum-Cum. Est-ce la lumière au bout du tunnel de l'évasion fiscale ? Rien de moins sûr.

C'EST QUOI LE « CUMCUM » ?

Le « CumCum » est une fraude fiscale basée sur les dividendes. Les révélations en 2018 par un consortium de journalistes de l'affaire des « CumEx Files » avaient mis à jour un scandale de fraude et d'évasion fiscales reposant sur l'arbitrage de dividendes, technique qui consiste à transférer artificiellement la propriété d'actions autour de la date du versement des dividendes afin d'échapper aux retenues à la source prévues ou de bénéficier indûment de crédits d'impôt.

Le manque à gagner fiscal s'établirait à au moins 33 milliards au cours des vingt dernières années pour la France et à au moins 140 milliards d'euros à l'échelon international.

Il existe plusieurs montages complexes : CumEx, Cum-Cum interne, Cum-Cum externe.

Même si aucune pratique de CumEx ne semble avoir été relevée en France (essentiellement en Allemagne), les deux autres y sont en revanche très développés.

Dans le premier cas (interne), le propriétaire de l'action la prête autour de la date du versement des dividendes à un résident français (souvent un établissement financier). Ce résident français n'est soumis à aucune retenue à la source et rétrocède le dividende à son véritable bénéficiaire, en échange d'une commission.

Dans le second cas (externe), l'action est prêtée à un résident dont la convention fiscale avec la France ne prévoit pas de retenue

à la source : l'Arabie saoudite, le Bahreïn, l'Égypte, les Émirats arabes unis, la Finlande, le Koweït, le Liban, Oman et le Qatar.

LA FIN DES SCANDALES ?

Dans un contexte pour 2022, de distribution record des dividendes des entreprises du CAC 40, il est scandaleux qu'il y ait encore des dividendes qui puissent échapper à toute taxation.

Depuis longtemps, les établissements financiers se retranchent derrière « l'optimisation fiscale ». Pourtant, comment qualifier une pratique qui a pour seul objectif et pour seule finalité d'échapper à l'impôt ?

Même si Gabriel Attal a annoncé un montant total des redressements notifiés à ce jour par l'administration fiscale

s'élevant à 2,5 milliards d'euros et l'adoption de rescrits censés répondre aux abus, nous sommes encore très loin du compte.

Malgré différentes réformes, la fraude fiscale s'est poursuivie en Europe et en France. Ce phénomène massif renforce un sentiment d'opacité des activités financières, au détriment de la justice fiscale.

Il est urgent de renforcer la coopération internationale (accompagnée par exemple par l'instauration d'un cadastre financier, la révision de conventions...) et les moyens législatifs, humains et matériels des services qui combattent l'évasion fiscale.



Eté 2023 : en avoir pour mon livret A !

Avec un taux de rémunération à 3 % depuis début février, alors que l'inflation est actuellement de 6,3% en rythme annuel, les épargnants modestes sont très lourdement pénalisés, d'autant que ce taux de 3% est inférieur à ce que le mécanisme d'indexation légal prévoyait.

Une nouvelle entourloupe se prépare pour l'été prochain.

La loi prévoit que le taux de rémunération soit révisé deux fois par an, début février et début août.

Le lobby bancaire aidé du patron de la Caisse des Dépôts tente de contourner le mécanisme légal d'indexation pour éviter toute nouvelle hausse en août prochain.

Pour la période du dernier taux à 3%, la collecte totale a atteint le chiffre record de 520,9 milliards d'euros pour le livret A et le livret de développement durable (384,7 milliards pour le seul livret A).

C'est au nom de « circonstances exceptionnelles » que le Gouverneur de la Banque de France a recommandé en février 2023 un taux de 3% au lieu de 3,3%, soit une perte de 1,1 milliard d'euros pour les épargnants. Mais cela ne suffit pas : comme l'inflation ne décélère toujours pas, le taux du livret A devrait donc monter au 1er août autour de 4 voire 4,3%.

Ce sont donc ces raisons qui voient naître un front uni des grandes banques telles BPCE, du patron de la CDC et du Gouverneur de la Banque de France pour empêcher cette hausse !

L'Union sociale pour l'habitat vient de se rallier à cette position de très mauvais goût qui va étrangler les épargnants modestes qui sont eux-mêmes les locataires du logement social.

L'arbitrage du taux de rémunération pour début août interviendra en juillet et Bruno Le Maire dira s'il accepte ou non

la proposition du gouverneur de la BDF.

D'ici là, il s'agit de se faire entendre pour exiger le retrait du recul de l'âge légal du départ à la retraite à 64 ans, d'augmenter les pensions et salaires et pourquoi pas d'empêcher ce mauvais coup de l'été ?



vous êtes la cgt ?

ON

EST LA

CGT

!!!

●●●●●



se syndiquer ↗



Les banques centrales, apprentis sorciers à la manœuvre

Nicolas Thirion, économiste, membre de la direction de la Fédération a participé à un ouvrage collectif aux éditions du croquant : « les banques centrales, apprentis sorciers à la manœuvre ». Ce livre synthétique et facile d'accès s'attaque aux décisions prises par les banques centrales.

Il démontre que loin de servir un hypothétique « intérêt général », ces organismes dont les décisions ont des impacts concrets sur nos vies quotidiennes ne font que défendre les intérêts de la Finance.

L'ouvrage trace les pistes de ce que serait une politique monétaire au service de la transition écologique et du progrès social

et détaille les changements indispensables dans la gouvernance de la Banque Centrale européenne que cela implique. Ces changements ne pouvant être mis en œuvre que sous la pression de mobilisations sociales et citoyennes face à la puissance des lobbys installés au cœur des lieux de pouvoir.

Ont aussi contribué : **Jean-Marie Harribey** membre de la **Fondation Copernic**, d'Attac et des **Economistes atterés** ; **Esther Jeffers** professeur d'économie à l'Université de Picardie ; **Pierre Khalfa** économiste, **Dominique Plihon** économiste professeur émérite à l'Université Sorbonne Paris Nord.



Super Profiteurs

Avec l'Observatoire des multinationales, Attac (dont la Fédération est membre fondatrice) publie Super Profiteurs, un nouveau livre qui démonte la mécanique des superprofits et les travers économiques, sociaux et écologiques des grands groupes français.

La compétition économique mondiale exige des champions nationaux : c'est l'argument principal de ceux qui s'emploient constamment à justifier la confusion des intérêts privés et publics. C'est une petite musique répétée à l'envi dans les grands médias, qui permet d'étouffer toute critique des avantages exubérants accordés aux grands groupes.

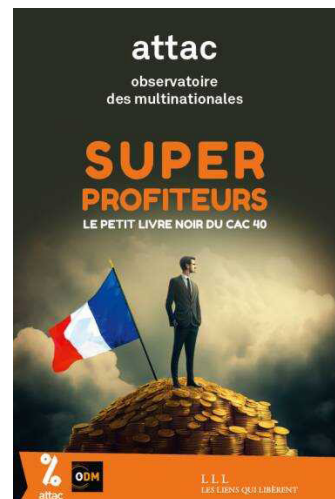
Priorité au business plutôt qu'à la justice sociale et écologique : la durabilité

des profits du CAC40 devient l'unique principe d'action politique. Tout est bon pour que nos « champions » gardent leur place sur le podium. Et tant pis si cela signifie la capture de l'État, des processus démocratiques et des médias dominants par quelques entreprises très profitables. Il est désormais urgent d'inverser la tendance en soumettant ces multinationales à un contrôle démocratique rigoureux. L'influence démesurée des Super Profiteurs n'a rien d'une fatalité.

Attac et l'Observatoire des multinationales proposent plusieurs mesures pour en finir avec l'impunité de ces « champions » qui rendent la société de plus en plus inégalitaire et repoussent aux calendes grecques la réorientation écologique de nos économies. Ils en appellent

à la mobilisation citoyenne pour mettre en œuvre ce qui s'apparente à une nouvelle abolition des privilèges.

Ouvrage coordonné par **Olivier Petitjean** et **Frédéric Lemaire**.



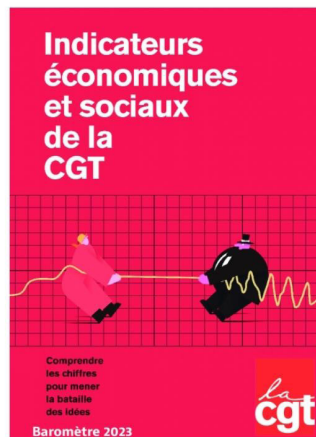
VISITEZ LA BOUTIQUE



Dans la période, il faut être bien équipé pour militer ! Tracts, guides, goodies, n'hésitez pas à passer commande sur la boutique.



TRACT
4 pages Protection Sociale Complémentaire 0€



BROCHURE
Baromètre éco - Indicateurs économiques et sociaux 2023 0€



MARQUE-PAGE
Marque-pages stop violences 0€



GUIDE
Guide Action Sociale 2023 0€



TRACT
Tract evaluation 0€



JOURNAL
Plus forts ensemble 0€



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