

POUR

NOS DROITS

LE SERVICE PUBLIC

01-08 DÉC 22

JE VOTE CGT

2022

//

FINANCES

AUX

**Spécial
élections**

Éditorial

VOTER ET FAIRE VOTER CGT!

Du 1er au 8 décembre 2022 lors des prochaines élections professionnelles à BERCY et dans les mois qui viennent dans nos établissements semi-publics, la fédération des Finances CGT invite tous les agents à renoncer au fatalisme en faisant le choix d'un vote engagé, résolument tourné vers le progrès.

Faire le choix de la CGT, c'est aussi convaincre autour de soi que le vote CGT est un acte de résistance à toutes les attaques faites aujourd'hui au monde du travail, mais c'est aussi un acte d'espoir et de conquête, confortant notre capacité collective à imposer nos propositions alternatives.

Faire voter CGT c'est affirmer que face aux politiques gouvernementales d'autres options sont possibles, que la force de tous les salariés, quel que soit leur statut, est leur capacité à se rassembler, à revendiquer, à lutter. Faire voter CGT c'est défendre et améliorer nos conquises sociales (statut, retraite, protection sociale, droit du travail...) mais c'est aussi se battre pour de nouvelles conquêtes sociales (salaires, emplois...) pour des droits nouveaux (conditions de travail, droits sociaux, égalité, diversité...)

Faire voter CGT c'est appuyer la démarche d'un syndicalisme de luttes, de propositions et de négociations.

Faire voter CGT c'est renforcer, par un vote massif, la position de la fédération des Finances CGT face aux Ministres au Comité Social d'Administration qui fusionne les anciens Comités Techniques et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Alors, un seul choix : nous mobiliser toutes et tous pour le vote CGT



SOMMAIRE :

- 03 • Missions
- 04 • Rémunérations
- 05 • Promotions
- 06 • Égalité Femme/Homme
- 07 • Services publics
- 8 • Emplois
- 9 • Conditions de travail
- 10 • 32H
- 11 • Retraites
- 12 • Télétravail
- 13 • Techniciens, agents de maîtrise, cadres
- 14 • Action sociale
- 15 • Élections hors Bercy



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 €

Il y a urgence ! Renforçons nos missions !

Les missions que nous exerçons au ministère des finances sont essentielles pour le bon fonctionnement de la société, le bien être et la sécurité des citoyens.

Elles permettent entre autre de financer les services publics et l'ensemble des éléments économiques nécessaires à la collectivité. Si il en était besoin, les crises successives ont démontré une fois encore l'importance cruciale des administrations et établissements des finances.

Pourtant les missions ont été particulièrement mises à mal durant ces dernières années, le contrôle du capital et des marchandises étant de plus en plus attaqué car présenté comme une entrave à la bonne marche de l'économie. En réalité, le désengagement de l'État en matière de contrôle fait prendre des risques inacceptables aux populations et ces politiques mettent en danger les finances publiques.

Sous prétexte de gains de productivité induits par de nouvelles méthodes de travail, les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de fragiliser nos missions, en détruisant massivement de l'emploi public à Bercy, en supprimant les

structures administratives de proximité et en ne dotant pas les personnels des outils juridiques et matériels nécessaires pour exercer leur travail dans de bonnes conditions.

Les missions que nous exerçons c'est aussi ce qui donne un sens concret à notre travail, le sentiment d'être utile à l'ensemble de la société. Or le démantèlement incessant des services, les suppressions d'emplois, les externalisations et abandons de missions ont remis en cause beaucoup de certitudes quant à la perception de notre utilité publique, créant énormément de désarroi et de souffrance au travail.

C'est bien l'ambition de la CGT, redonner tout son sens à notre travail en réorientant nos missions en faveur de l'intérêt général et la protection de l'ensemble de la société. Les moyens budgétaires existent, et aux finances nous sommes bien placés pour le savoir !

60 À 80 MILLIARDS € C'EST L'ESTIMATION DE LA FRAUDE FISCALE
21906 POSTES SUPPRIMÉS AUX FINANCES PUBLIQUES ENTRE 2011 ET 2021



la **CGT** propose

- Mettre en place un plan pluriannuel ambitieux de recrutement ;
- Redonner des moyens juridiques et de formation suffisants pour lutter contre la fraude économique, l'évasion fiscale, la fraude fiscale et sociale, les atteintes à la loyauté des transactions commerciales et aux droits des consommateurs, les trafics illicites sous toutes leurs formes...
- Mettre fin aux divers dispositifs de certifications ou d'auto contrôle et donner l'exercice exclusif du contrôle économique à la puissance publique ;
- Que l'ensemble du territoire soit couvert par des services organisés nationalement et implantés en proximité afin de prendre en compte les réalités géographique économiques et sociales.

Augmenter les rémunérations

La qualité du service public, délivrée aux citoyens, est indissociable des droits et garanties statutaires qui protègent les agents chargés de sa mise en œuvre.

Une rémunération et des possibilités de carrière ne dépendant pas de l'arbitraire, c'est-à-dire déterminées objectivement et en toute transparence, sont les conditions d'un service public de qualité. C'est pourquoi la CGT a des propositions s'agissant du niveau de rémunération, du rythme et de l'amplitude de la carrière, mais aussi des modalités de leur détermination.

Avec un Produit Intérieur Brut qui a plus que doublé en 30 ans, les moyens existent.

AUGMENTER LES SALAIRES C EST POSSIBLE ET ÇA URGE !

Depuis quarante ans nos salaires sont désindexés, gelés au prétexte qu'il faut lutter contre l'inflation ou empêcher son retour. Les salaires ne sont pas responsables de l'inflation ! la situation aujourd'hui nous le prouve.

Depuis quarante ans l'inflation n'avait pas disparu : inflation des dividendes, des valeurs boursières, des prix de l'immobilier,

de l'énergie... avec des conséquences concrètes pour les salariés et salariées.

Tout augmente sauf les salaires ! Ça suffit ! Il est urgent d'obtenir des mesures immédiates de rattrapage et d'indexation automatique des salaires sur l'inflation. Celle-ci doit représenter la réalité du coût de la vie et non être calculée avec un indice des prix à la consommation systématiquement minoré. Lors de la dernière période d'inflation élevée et durable de 1973 à 1980, nous avons obtenu sur la période 137% d'augmentation pour une inflation officielle de 131%.

A quand un gel des dividendes pour lutter contre l'inflation ?



LES FONCTIONNAIRES ONT PERDU **22% DE POUVOIR D'ACHAT** DEPUIS 2000. SOIT 450 EUROS EN MOYENNE PAR MOIS POUR UN CADRE C, 580 EUROS POUR UN CADRE B ET 880 EUROS POUR UN CADRE A. DANS LE MÊME TEMPS, LE MONTANT DES **DIVIDENDES** DISTRIBUÉS PAR LES ENTREPRISES DU CAC 40 **AUGMENTAIT DE 270%**.



la CGT propose

- Augmentation de la valeur du point d'indice de 10% immédiatement ;
- Indexation de la valeur du point d'indice sur le coût de la vie ;
- Rattrapage des pertes antérieures soit 300 euros (65 points d'indice) pour tous et toutes tout de suite ; par la mise en place d'un complément de traitement indiciaire aux Finances sur le modèle des dispositions issues du « Ségur » de la Santé ; et des avenants aux contrats des non-titulaires ;
- Intégration des primes dans le traitement et le salaire ; pas de rémunération à la tête du client (« au mérite ») par l'abrogation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel et de tout système de modulation au mérite de la rémunération ;
- L'amélioration du supplément familial de traitement (2,29 euros pour un enfant aujourd'hui!), de l'indemnité de résidence en élargissant les zones géographiques concernées et de la nouvelle bonification indiciaire dont les critères d'attribution n'ont pas été revus depuis 1991 ;
- Revalorisation de l'Indemnité Mensuelle de Technicité ;
- Application automatique des augmentations Fonction publique aux non-titulaires ;
- Pas d'embauche en dessous de 2000 euros brut (montant du Salaire Minimum de Croissance revendiqué actuellement par la CGT) ;
- Ouvrir la possibilité d'être titulariséE par un plan massif de titularisations.

Pour une véritable reconnaissance des qualifications

Les grilles de rémunérations doivent être reconstruites pour une véritable évolution de carrière garantissant un doublement minimum entre le début et la fin d'une carrière complète.

Parce que les qualifications acquises et mises en œuvre tous les jours augmentent sans cesse, les possibilités de promotions doivent être une réalité, et non une illusion. Or, les taux de promotions n'ont cessé de chuter depuis le début des années 2010. La tendance s'est même accentuée lors des exercices triennaux 2015-2017 et 2018-2020.

Il faut retravailler les grilles indiciaires en lien avec les qualifications, veiller à l'adéquation entre position statutaire et poste occupé, redéfinir les doctrines d'emploi qui ne sont plus respectées aujourd'hui, pour ne pas être corvéables à merci.

Reconnaître une technicité, une polyvalence toujours plus poussées et massives ne peut se faire que par des plans de qualifications massifs, des règles de promotions transparentes et collectives. Sinon, c'est la promotion à la tête du client telle que mise

en place par les Lignes Directrices de Gestion issues de la Loi de Transformation de la Fonction Publique toujours combattue par la CGT.

Nos qualifications, nos compétences doivent enfin être reconnues à leurs justes valeurs et rétribuées en conséquence.



L'AMPLITUDE TOTALE DE CARRIÈRE SUR LES TROIS GRADES DE LA **CATÉGORIE C** ÉTAIT DE 50% EN 2000 ; À PRÉSENT, ELLE N'EST PLUS QUE DE **34%**. POUR **LES B** L'AMPLITUDE DE CARRIÈRE EST RAMENÉE DE 77% EN 2000 SUR LES TROIS GRADES À **71%** EN 2022.

la CGT propose



- Un plan de requalifications massif prenant en compte la mise en œuvre de nouvelles qualifications au quotidien ; incluant un plan de transformation d'emploi de C en B et de B en A ;
- Un plan massif de promotions prenant en compte l'évolution de fait des doctrines d'emplois ;
- La garantie d'une égalité d'accès à une promotion suite aux changements de qualifications pour les non-titulaires ;
- Retravailler la grille indiciaire en lien avec les qualifications ;
- Déterminer dans les classifications et les grilles, les modes d'équivalence entre les salariés diplômés et les non diplômés qui ont acquis leur qualification par l'expérience, la validation, la formation continue ;
- Un passage automatique garanti dans le second grade, par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade ;
- Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure, utilisant les différentes possibilités statutaires : la promotion par l'ancienneté dans le corps ou le cadre d'emploi occupé ; l'examen professionnel, (avec des conditions d'ancienneté plus souples) basé sur les connaissances et qualifications obtenues lors du parcours professionnel de l'agent ou de l'agent(e) ; le concours interne ;
- Une amplitude de carrière minimale de 1 à 2 (exemple pour un agent ou une agente de l'indice 352 à 704).

A travail égal, salaire égal

L'égalité femmes/hommes est un engagement fort de notre fédération, qui se bat sur la base d'une approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite. L'égalité ne pourra être atteinte qu'en progressant sur tous ces sujets.

L'égalité salariale doit être mise en œuvre avec rattrapage pour les salaires de celles qui travaillent aujourd'hui, ce qui permettra de diminuer les inégalités constatées ensuite sur les pensions de retraite. À travail de valeur égale, salaire égal. Une urgence quand le différentiel est de plus de 10 % en défaveur des rémunérations des femmes sur les 3 dernières années selon Bercy (chiffres février 2022) !

Les déroulements de carrière des femmes doivent être améliorés. Cela nécessite d'en finir avec les principes (comme le plafond de verre) qui freinent l'accès des femmes aux postes à responsabilité et les maintiennent dans des emplois subalternes et dévalorisés.

Améliorer les déroulements de carrière, c'est aussi permettre aux femmes du ministère d'accéder à une formation continue qualifiante pour toutes.

Tout cela nécessite de mobiliser des moyens, notamment financiers, ce qui pourrait sembler logique par exemple quand on ambitionne de réduire les écarts de rémunérations. Pas pour nos ministères économiques et financiers cependant qui, au moment de l'engagement de leur plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes en 2020, n'ont pas débloqué de fonds supplémentaires pour rendre concrètes leurs belles proclamations féministes...

Autre volet important de l'égalité femmes/hommes : nos collègues féminines doivent enfin pouvoir travailler dans des environnements sans pressions et violences sexistes et sexuelles. Il est temps de croire et protéger



A BERCY, LES FEMMES ONT UNE RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE DE 10,9% À CELLE DES HOMMES

les victimes et de sanctionner les auteurs de ces violences. Là encore, malgré un effort réel sur les formations d'abord dispensées aux encadrants puis étendues jusqu'en 2023 à l'ensemble des personnels, les progrès tardent à se manifester. Sur cette question-là, dans les directions de nos administrations et nos ministères, c'est une véritable révolution culturelle qui doit voir le jour. A défaut, on risque de mettre sous l'éteignoir pendant encore de longs mois la parole des victimes, avec le risque de voir émerger un #MeTooBercy face à l'immobilisme des directions et à l'invisibilisation des violences subies. Dans ce cadre, la protection juridique fonctionnelle doit être attribuée aux victimes de manière plus systématique par exemple.

Ce ne sont que quelques exemples des engagements forts portés par notre fédération sur l'égalité femme/homme. Et les femmes travaillant dans nos ministères ont enfin besoin d'actions concrètes et immédiates sur ce sujet. Les belles formules des plans d'action ne suffisent plus, le « purplewashing » de nos directions n'est plus tolérable !

Améliorer le service public

Les « réformes » territoriales opérées depuis des décennies ou le développement de l'interministérialité impactent directement le maillage des administrations et leur fonctionnement.

Les réseaux de Bercy n'y échappent pas et subissent une raréfaction de leurs implantations de proximité, que le Gouvernement prétend compenser avec la multiplication de services low-cost tels que les Établissements France Service, qui ne font en réalité que dégrader la qualité du service rendu aux usagers.

La volonté d'imposer une e-administration met en difficulté les usager·ère·s notamment les plus en difficulté sociale. L'accessibilité au numérique doit être reconnue comme un droit fondamental. Elle doit être assurée par un service public gratuit notamment par des services d'accueils permettant aux personnes en situation de handicap face aux nouvelles technologies d'avoir une égalité de traitement au niveau des activités économiques, sociales et culturelles. Pour nombre de nos missions, l'ancrage dans les territoires, en prise directe avec les réalités sociales et économiques, est essentiel. Le service public n'est pas uniforme sur l'ensemble des territoires, mais il doit avoir une cohérence nationale garantissant une égalité de traitement.

Les moyens immobiliers, matériels, informatiques et en personnels doivent être à la

aux finances

pour un service public de proximité



hauteur de nos missions de proximité, pour assurer l'égalité de traitement sur tous les territoires et un haut niveau de service au public.

Plus généralement, la qualité du service public repose sur trois fondements :

- l'égalité d'accès et de traitement de tous·tes les usager·ère·s ;
- la continuité, fonctionnement permanent sur l'ensemble du territoire ;
- l'adaptabilité, qui permet d'ajuster le contenu avec le progrès technique et l'évolution des besoins des usager·ère·s.

1000 : C'EST LE NOMBRE DE SERVICES DE LA DGFIP QUI AURONT DISPARU D'ICI 2023 : TRÉSORERIES, SERVICES DES IMPÔTS DES PARTICULIERS OU DES ENTREPRISES : AUCUN TYPE DE SERVICE N'EST ÉPARGNÉ PAR LES RESTRUCTURATIONS.



la **CGT** propose

- Des services de pleine compétence sur l'ensemble des territoires et une cartographie adaptée aux besoins des usager·ère·s ;
- Le maintien ou la création de services d'accueil à proximité des usager·ère·s notamment les plus âgés et ceux en situation de handicap (déficient·e·s visuel·le·s ou autres) pour assurer l'accessibilité au numérique.

Des créations d'emplois sont nécessaires

En matière d'emplois, Bercy est à l'os et ne peut plus fonctionner pour réaliser correctement ses missions, au service de la population et de la société.

Comment nier pourtant son utilité ne serait-ce qu'au regard de la crise COVID ?

Malgré cela, le gouvernement poursuit le dépeçage au travers de nouvelles suppressions d'emplois.

Au cours des cinq années précédentes 10000 emplois ont été supprimés à Bercy.

Plus de 500 emplois seront supprimés chaque année sur la période 2023-2027, mais « *c'est moins pire* » selon le ministre de l'économie et des finances mais pour la CGT Finances « *c'est encore beaucoup trop* ».

Le ministère se voulant toujours exemplaire dans la bonne gestion et contribution à la maîtrise des dépenses publiques. Mais combien de postes restent vacants chaque année alors que le gouvernement favorise, au moyen notamment de la loi portant transformation de la fonction publique, le recrutement d'agent-e-s non-titulaires ?

A contrario de cette politique capitaliste, pour la CGT Finances, des créations d'emplois sont nécessaires pour accomplir l'ensemble de nos missions qui répondent aux besoins, à la proximité et à l'égalité en territoires.

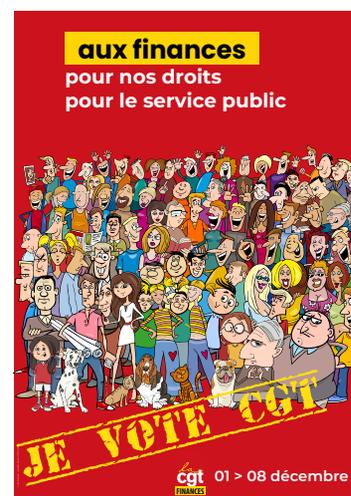
LE NIVEAU D'EMPLOIS DOIT PARTIR DU TRAVAIL RÉEL.

Il ne doit donc pas être prédéterminé par une logique budgétaire et doit donc prendre en compte, notamment, les compensations liées aux mesures d'aménagement du temps de travail.

Ces emplois doivent être statutaires et non-précaires car garants du service public, des missions publiques et d'intérêt général.

Le niveau d'emploi supplémentaire devant être à minima à hauteur des vacances d'emplois existantes.

AINSI EN 2021 ALORS QUE PLUS DE 6 600 AGENT·E·S SONT PARTI·E·S À LA RETRAITE, LE MINISTÈRE A RECRUTÉ **1 771 CONTRACTUEL·LE·S.**



la CGT propose

- De déterminer le niveau d'emplois statutaires bien qualifiés en fonction des besoins et d'engager une campagne pour la création de ces emplois pour conforter le service public économique et financier, ses missions et ses implantations.
- Et d'imposer des plans de titularisation des contractuel-le-s afin de lutter contre la précarisation croissante dans notre champ professionnel et plus généralement dans la fonction publique.

Agir sur les conditions de travail

Ces deux années de crises successives nous ont mis durement à l'épreuve ; les récents rapports révèlent une grande souffrance avec une progression nette des atteintes à la santé.

Au cœur des dispositifs contre la crise, au service des citoyens, nous pouvons être fiers d'avoir relevé ensemble ces défis !

Si la reconnaissance du ministère se fait toujours attendre, le malaise au travail nous invite à agir en urgence : cela doit cesser !

Télétravail en mode dégradé, généralisation de l'organisation en mode hybride, managers sous pression, notre cadre quotidien s'est modifié en profondeur et nos relations au collectif de travail s'en trouvent bouleversées.

Pendant la crise sanitaire, vous avez été nombreux et nombreuses à agir avec vos

représentants dans les CHSCT. Nous avons obtenu des garanties importantes comme la protection des agents vulnérables.

Demain, en 2023, avec les collègues que vous allez élire dans les nouvelles instances et grâce aux acquis syndicaux que nous avons su préserver, nous allons ensemble poursuivre ces actions pour améliorer nos conditions de travail.

Tous ensemble nous pouvons devenir véritablement acteurs et décideurs de notre travail !

En 2023, 212 formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail remplaceront les 125 CHSCT actuels.

BILAN 2021 : LES SERVICES SOCIAUX ONT DÛ ACCOMPAGNER **168 SERVICES** EN DIFFICULTÉS DANS LE CADRE DE RÉORGANISATIONS.

aux finances

Avoir de bonnes conditions de travail c'est pas du luxe



JE VOTE CGT

01 > 08 décembre



la CGT propose

- Redonner du pouvoir d'agir sur le travail :
En favorisant l'expression des agents et en recréant du lien collectif, contre la délégation de pouvoir et l'autoritarisme, en partant du terrain des services déconcentrés à l'inverse d'une démarche strictement descendante ;
- Priorité à la prévention primaire, parce que plus efficace sur le long terme ;
- Démarche : s'intéresser aux causes et agir directement sur l'organisation du travail et les outils ;
- Élaboration de mesures de prévention primaire en amont de toute modification, de TOUS LES PROJETS DE REORGANISATION
- Droit d'expression et de négociation sur l'organisation et la qualité du travail ;
- Un plan d'urgence Zéro Amiante et produit cancérigène, mutagène et reprotoxique ;
- Attribution des attestations et droits à suivi médical et post professionnels à tous les agents exposés ;
- Mise à jour de tous les documents techniques Amiante, de la signalétique, suspension de l'usage des mono brosses, plan de désamiantage de tous les locaux ;
- Interdiction de reprise des bâtiments construits avant juillet 1997 ;
- Face à la restructuration des services de prévention ministériels ; garantie des droits de tous les agents et recrutement massif d'emplois qualifiés et formés : médecins, infirmiers, inspecteurs SSCT, ergonomes, assistantes sociales, pour un service de proximité dans tous les territoires ;
- Extension du temps de travail des assistants de prévention à 100% ;
- Doublement du budget ministériel à 32 millions d'euros !
- Renforcement du nouveau service d'animation de la politique ministérielle de prévention avec la création de 20 postes supplémentaires en 2023.

32 heures, c'est possible et urgent

Ne pas réduire le temps de travail est un contresens de l'histoire. A l'heure du numérique, une meilleure répartition des richesses passe par l'augmentation des salaires mais aussi par une réduction du temps de travail.

Tout d'abord, la réduction du temps de travail apparaît comme une évidence quand bon nombre de salariés souffrent d'une intensification du travail qui concourt à une augmentation des souffrances au travail, se caractérisant par exemple, par un accroissement exponentiel des « burn out ».

Une évidence quand dans un même temps plus de 6 millions de personnes sont au chômage, que des millions d'autres ont un emploi précaire ou à temps partiel. Une réduction du temps de travail à 32 heures pourrait augmenter de 2 millions le nombre d'emplois, privé et public confondus. Certains pays (Espagne, Islande, Royaume-Uni...) ou entreprises (LDLC, Bosch...) expérimentent ou mettent en place, la réduction du temps de travail sans baisse de salaire. La réduction du temps de travail c'est permettre d'ouvrir un nouveau cycle de progrès social et sociétal. D'avoir un engagement citoyen, plus de temps pour se cultiver ou

faire du sport... c'est plus de temps de droit au bonheur !

La réduction du temps de travail est aussi un puissant levier de réduction des inégalités femmes-hommes : aujourd'hui, les temps partiels enferment les femmes dans la précarité, avec des amplitudes horaires dignes de cadres supérieur-e-s mais des salaires inférieurs au seuil de pauvreté ! Baisser le temps de travail hebdomadaire, annuel et sur la vie entière, c'est permettre aux femmes et aux hommes de concilier responsabilité professionnelle et parentalité.

Notre temps de travail a également un impact direct sur notre environnement et notamment sur le réchauffement climatique. Cela s'explique par les déplacements quotidiens en voiture, mais également par la production de biens de consommation. Moins travailler permettrait de réduire notre utilisation de ressources.

800 MILLIONS,
C'EST LE NOMBRE
D'HEURES SUPPLÉ-
MENTAIRES ESTIMÉ
AUJOURD'HUI, SOIT
L'ÉQUIVALENT DE
500 000 EMPLOIS À
TEMPS PLEIN



la **CGT** propose

- Un cadre légal à 32 heures sans baisse de salaire et avec obligation de créations d'emplois ;
- Un financement assuré par la conditionnalité des aides publiques, la mise à contribution des revenus du capital ;
- Une pénalisation financière des recours aux emplois en CDD et intérim ;
- La mise en place de droits et des pouvoirs nouveaux pour les salarié-e-s et leurs représentant.e.s avec l'élargissement des compétences des instances de représentation à la dimension environnementale des modes d'organisation du travail et aux finalités de la production.

Non à la retraite à 65 ans, oui au progrès social !

Main dans la main avec le secteur financier privé qui rêve de s'accaparer le financement de nos retraites par répartition qui échappe à la spéculation, avec son projet de réforme d'allongement de la durée de cotisation pour une pension à taux plein, le Gouvernement ne vise qu'à contraindre celles et ceux qui en ont les moyens de se tourner vers l'épargne retraite et la capitalisation.

Pourtant, alors que nos dirigeants cherchent à convaincre les Français de travailler plus longtemps sur fond de dramatisation des équilibres budgétaires, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) démontre qu'il n'y a pas de problème de soutenabilité financière du système. En effet, si la part des dépenses par rapport au Produit intérieur brut (PIB) a fortement augmenté entre 2002 et 2014 pour atteindre un pic de 14,1% du PIB, elle a diminué et resterait stable jusqu'en 2027 à 13,7%, oscillant ensuite entre 12,1% et 14,7%. Avec un point de PIB à 23 milliards d'euros à comparer aux 330 milliards de financement annuel des retraites, il n'y a vraiment pas péril en la demeure !

Dans notre pays qui vieillit, il y a aussi une autre raison au fait que les dépenses de retraites ne vont pas dérapier : la baisse des pensions par rapport à la rémunération des actifs, ce que montre le COR qui acte un décrochage de l'ordre de 20 % ! La faiblesse du point d'indice et la place accordée aux primes dans le secteur public en sont une des causes...

Contrairement à ce qu'affirme le Gouvernement, une réforme reportant l'âge légal et allongeant la durée de cotisation ne répond donc à aucune nécessité économique. Et en multipliant les possibilités d'exonération des cotisations sociales (CICE transformé en 2018 en exonération, primes diverses exonérées...) il fait clairement le choix



d'affaiblir notre protection sociale et donc notre système de retraite.

La mise en place de sa réforme diminuerait encore drastiquement le niveau des pensions puisque cotiser 43 annuités pour le taux plein sera quasi-impossible : le premier emploi stable est obtenu à 26 ans en moyenne.

Nous le savons, la retraite à 60 ans avec 75 % du dernier salaire c'est possible ! Il faut instaurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, taxer les dividendes, augmenter les cotisations patronales, etc. En 2021, 69,4 milliards d'euros ont été versés aux actionnaires du CAC 40 !

38 % DES PLUS DE **60 ANS** SONT ENCORE EN EMPLOI ET L'ESPÉRANCE DE VIE EN BONNE SANTÉ STAGNE À **64 ANS...**

Par notre mobilisation, nous avons empêché une réforme régressive il y a deux ans. Aujourd'hui, 70% de la population est opposée au report de l'âge de départ et la majorité est favorable à la retraite à 60 ans : les richesses que nous créons doivent servir au progrès social, pas à enrichir les 1 % les plus riches et à détruire la planète.

Voter CGT, c'est voter pour le syndicat qui défend la retraite à l'âge de 60 ans pour toutes et tous, avec les moyens de vivre dignement !

Contrôler le télétravail

La crise sanitaire en 2020 a provoqué l'essor fulgurant du télétravail dans les services. Cette forme d'organisation du travail particulière oblige à repenser le fonctionnement des collectifs de travail, afin de les préserver pour assurer au mieux nos missions de service public.

La charge de travail doit être équitablement répartie entre agent-e-s en télétravail et en présentiel. Le temps de travail doit être encadré, d'autant plus en télétravail pour garantir le droit à la déconnexion. Et, comme en présentiel, les situations particulières liées au handicap, à la maternité et à la santé (proches aidants) doivent être prises en compte.

Si le travail vous permet de travailler en dehors de votre service, il ne devrait pas vous contraindre à travailler en dehors des règles applicables sur votre lieu de travail habituel. C'est pourquoi, quel que soit le mode de travail choisi, nos droits doivent être garantis, notamment l'accès à la formation professionnelle ou l'information syndicale.

Cette organisation du travail hors des murs de nos administrations et établissements nécessite des moyens supplémentaires en termes de locaux, de matériels et de logiciels, de prise en charge des frais. Le télétravail ne doit pas constituer un coût pour celles et ceux qui le choisissent. L'obole consentie par la Fonction publique pour indemniser les télétravailleuse-s est insuffisante, tant pour son montant journalier que pour sa limite annuelle. L'inflation, notamment sur les prix des énergies, renforce le côté dérisoire de cette indemnisation. Le souci aujourd'hui pour l'administration serait de voir refluer dans les services les agent-e-s ayant opté pour le télétravail et qui estimeraient que cette « prime » télétravail ne leur permettrait pas de couvrir les dépenses supplémentaires



engagées pour l'électricité et le chauffage sur leur lieu de télétravail, à domicile. Au-delà de la question plus globale de la rémunération, il y a donc urgence à revoir ce montant de l'indemnité journalière à la hausse.

Ce souci sera d'autant plus important que l'État s'engage sur une politique forcée de réduction des surfaces allouées à ses services. De ce point de vue, le télétravail est bien un accélérateur de politiques immobilières plus anciennes. Cette réduction des surfaces associée à la mise en place de modes pathogènes d'organisation du travail (open-spaces, flex-office...) vont énormément dégrader les conditions de travail de nos collègues. En l'absence d'abandon de cette politique par l'administration notamment, notre fédération a rejeté l'accord télétravail de Bercy au printemps dernier.

2,5 € PAR JOURNÉE TÉLÉTRAVAILLÉE : UNE AUMÔNE DE L'ÉTAT INSUFFISANTE À L'HEURE D'UNE INFLATION ÉNERGÉTIQUE GALOPANTE

Malgré notre absence du comité de suivi des signataires de l'accord de Bercy sur le télétravail, vous pourrez compter sur la vigilance de notre fédération concernant le télétravail dans toutes les instances auxquelles nous participerons (CSA, FS, CAP).

Des besoins spécifiques défendus par la CGT

Ils et elles ne sont en effet pas des salariés comme les autres, mais ils sont salariés au même titre que les autres.

Engagés dans leur activité professionnelle, ils et elles ont une place et jouent un rôle particulier dans l'organisation du travail. Les salariés de l'encadrement aspirent à être socialement et éthiquement responsables dans l'exercice de leurs fonctions.

La CGT s'est dotée d'une Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens, l'UGICT CGT, pour mieux aborder les problématiques spécifiques à ces catégories, leur offrir un espace de parole, travailler et défendre avec elles et eux leurs revendications propres. Cette structure se décline aussi bien dans les

branches professionnelles que dans les territoires et les différents syndicats, avec l'objectif de faire converger les revendications de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

POURQUOI CHOISIR LA CGT ?

- L'indépendance vis-à-vis de l'employeur, du Gouvernement et des partis politiques ;
- La prise en compte des problématiques spécifiques des ingénieurs, cadres et techniciens ;
- Le rassemblement des salariés, quelles que soient leurs responsabilités dans l'entreprise ;

- Une force de proposition qui négocie en s'appuyant sur le rapport de force et la mobilisation pour obtenir de vraies avancées ;
- Une opposition claire à la remise en cause des droits et garanties de tous les salariés.



la CGT propose

- Garantir l'égalité professionnelle en sanctionnant les employeurs qui discriminent et en faisant la transparence sur les salaires et les carrières.
- Augmenter les salaires pour prendre en compte les qualifications, les responsabilités exercées, et garantir l'évaluation transparente et objective des agents.
- Encadrer le droit du télétravail avec des critères objectifs d'accès et la prise en charge systématique par l'employeur de tous les frais.
- Réduire le temps et la charge de travail pour permettre à tous et toutes d'avoir une carrière professionnelle et une vie personnelle.
- Rendre effectif le droit à la déconnexion avec des trêves de messagerie professionnelle le soir et les week-ends.
- Allonger les congés paternité et maternité et mettre en place de la souplesse horaire pour les parents.
- Transformer le management au service du travail bien fait, avec des managers formés disposant d'autonomie pour adapter le travail à leurs équipes.
- Créer un droit d'alerte de refus et d'alternative pour faire primer l'éthique professionnelle et les enjeux sociaux et environnementaux sur les directives financières.
- Investir dans la recherche jusqu'à 3% du PIB et donner la possibilité aux élus du personnel de suspendre le Crédit Impôts Recherche si les efforts de recherche ne sont pas avérés.
- Donner le pouvoir aux salariés d'agir en amont sur les orientations stratégiques des entreprises, notamment pour une relocalisation de l'industrie, la mise en place de circuits courts et d'une économie circulaire pour limiter les impacts environnementaux du travail.

Passons à l'action ...sociale !

Restauration, vacances, colonies, logements, crèches, aides et prêts sont des prestations dites d'Action Sociale auxquelles vous avez droit et dont vous pouvez avoir besoin.

Le vote au CSA pour les prochaines élections professionnelles déterminera le nombre de sièges au Conseil National d'Action Sociale (CNAS), dans les Conseils Départementaux d'Action Sociale pour les CSA locaux (CDAS) ainsi que pour les représentants des usagers dans les associations AGRAF (restauration Ile de France), ALPAF (logements et prêts) et EPAF (vacances). Le vote aux CSA déterminera également le nombre de représentants siégeant à la commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) de la protection sociale complémentaire.

Vos élus sont là pour défendre vos droits et continueront à porter les revendications de toutes et tous dans tous les domaines de l'action sociale et resteront au plus près des besoins des agents actifs et retraités.

Nous revendiquons une restauration collective de qualité pour tous au plus près du lieu de travail ainsi qu'une gestion directe des structures de restauration par les personnels. Lorsqu'il n'y a pas de possibilité de restauration, l'obtention de titre-restaurant pris en charge par l'employeur à hauteur de 60% de la valeur du titre, l'autre partie étant payée par le salarié.

Tout le monde doit pouvoir se loger décemment et ne pas avoir à dépenser plus de 15% de sa rémunération dans un loyer.



Les aides et les prêts liés au logement doivent être revalorisés.

Soyons ambitieux, le développement de l'accès aux sports, aux loisirs et à la culture est un enjeu du développement humain et un moteur de la transformation sociale.

S'agissant des vacances, il s'agit de faire du droit aux vacances pour tous, un droit au même titre que celui au travail, à la santé, à l'éducation, au logement.

Enfin, concernant la petite enfance, la réservation de places en crèche est plus que nécessaire dans notre ministère. En effet, il n'y a actuellement que 529 berceaux pour un potentiel de 15.000 enfants de 0/3 ans !

La fédération des Finances CGT sera à vos cotés pour porter vos exigences en matière de droits sociaux. Votez, votons CGT

BUDGET ACTION SOCIALE 2022 : **107M€** DONT **46M€** POUR LA RESTAURATION, **9M€** POUR LOGEMENTS/PRÊTS, **24M€** POUR VACANCES/LOISIRS ...

Des élections aussi en dehors du ministère

Les agents des trois versants de la fonction publique – État, territoriale et hospitalière, sont appelés, du 1er au 8 décembre 2022, à désigner leurs représentants dans les instances de concertation de la fonction publique.

Ce sera le cas aussi dans de nombreux établissements semi-publics et hors ministère de l'économie et des finances, dans le champ de notre fédération : Établissement public de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), Institut National de la Propriété Industrielle (INPI), Cour des Comptes...

Délégué-e-s

CDC:

Les prochaines élections à l'établissement public de la CDC auront lieu également du 1er au 8 décembre 2022 par vote électronique. Elles seront l'occasion de renouveler les représentant-e-s du CUEP (Comité Unique de l'Établissement Public), des CLU (Comité Local Unique), les DPP (Délégué-e-s du personnel de droit Privé), CAP (Commission Administrative Paritaire) et CCP (Commission Consultative Paritaire). Le Comité Unique de l'Établissement Public (CUEP) est l'instance essentielle par laquelle transitent les projets

d'accords collectifs, et les réorganisations des directions. Ces élections seront l'occasion de renouveler les représentant-e-s pour donner une majorité combative et déterminée à défendre le statut d'établissement public de la CDC.

INPI:

A l'INPI, un premier scrutin, pour élire les représentant-e-s au Conseil d'administration (CA) de l'établissement s'est d'ores et déjà tenu le 6 octobre dernier. La liste CGT est arrivée en tête, cela est donc très encourageant pour les élections de fin d'année. Comme au ministère des finances, la loi de transformation de la fonction publique a créé à l'INPI, une nouvelle instance, dénommée comité social d'administration (CSA), née de la fusion des actuels comités techniques (CTEP) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ainsi qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de cette même instance.

JURIDICTIONS FINANCIÈRES (COUR DES COMPTES):

le 8 décembre prochain, les agents des juridictions financières seront aussi appelés à voter pour désigner leurs représentant-e-s syndicaux-ales aux CAP, CSA et la CCP.

La CGTJF est présente dans les Juridictions Financières depuis de nombreuses années, aux côtés de l'ensemble des personnels, quel que soit leur statut. Toujours combative, la CGTJF veille au respect de l'équité pour tous les personnels. Voter CGTJF, c'est se donner les moyens de renforcer le rôle des représentant-e-s dans les instances et sur le terrain pour défendre les droits des agent-e-s, pour obtenir des règles de déroulement de carrière claires et justes.

Fort de son expertise et de son engagement la CGT peut offrir la meilleure garantie d'un dialogue social respectueux des attentes des agent-e-s. Voter CGT, c'est aussi avoir des représentant-e-s de confiance en cas de besoin.

À Bercy, ou ailleurs, du 1er au 8 décembre, votons CGT !

— ELECTIONS FONCTION PUBLIQUE —

ma voix doit compter

service public SALAIRES
emploi ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
PROTECTION retraite
SOCIALE

SYNDIQUEZ VOUS

DU 1^{ER} AU 8 DÉCEMBRE 2022

la cgt

Mgéfi

Avec vous, c'est mutuel

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