

## JOURNÉES D'ÉTUDE TRAVAIL ET SANTÉ

**ET AUSSI**

CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS 

RESTAURATION COLLECTIVE 

MALAISE DANS LA STATISTIQUE 

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE 



# Editorial

## AVIS DE TEMPÊTE AUX FINANCES

La situation météorologique est particulièrement agitée et les prévisions ne sont pas bonnes pour les agents des finances. Qu'il s'agisse de Bercy ou des établissements du semi-public, une tempête d'une rare violence pourrait tout emporter sur son passage dans les prochains mois. Emplois publics, missions de services publics, droits et garanties des personnels pourraient voler en éclats.

De la Caisse des dépôts, aux Finances publiques en passant par la Banque de France, jusqu'aux Douanes, il n'y a pas un établissement, pas un agent qui ne soit menacé. Le gouvernement est clair sur le sujet, il n'a aucun tabou, suppression de mission, transfert vers le privé, tout est bon pour casser du service public. Les services des finances garants de l'ordre économique, de la sécurité et de la sûreté des consommateurs et citoyens sont en danger de mort. De même tous les conquis sociaux sont



en périls. Le projet de mise en œuvre d'un plan social à Bercy est sur la table, passerelle vers le privé, plan « *volontaire* » de départ, abandon du recours à des emplois statutaires au profit de contractuels... Cela ne vous rappelle pas la situation de France Télécom dans les années 90 ?

L'ampleur du malaise et la souffrance des agents est en tout cas certainement comparable, tout comme le désarroi grandissant de l'encadrement. La fédération a organisé les 19 et 20 mars des journées d'études avec les membres des CHSCT, sur ces questions de santé au travail et le constat est alarmant, le dossier central du journal y est consacré. Alors faudrait-il céder à l'abattement et se terrer dans un trou en attendant que

la tempête soit passée. Sûrement pas ! Cette volonté de détruire nos services publics, de nous priver de nos droits, ne trouve pas sa genèse d'une force surnaturelle qui serait implacable.

Les salariés et retraités ne sont pas dupes. Ils savent qu'en face de nous, ils ne sont qu'une poignée servant une minorité de nantis au détriment de l'ensemble de la société. Aussi arrogants soient-ils, ce ne sont que des géants aux pieds d'argiles. Le vent tourne, en témoigne les journées de mobilisations des retraités le 15 mars et la très grande réussite dans notre secteur, de la journée de grève du 22 mars. **Ensemble rassemblés, durant ces prochains mois, faisons souffler un vent nouveau porteur d'espoir et de progrès.**

## SOMMAIRE :

- 03 • Prélèvement à la source
- 04 • Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) : Macron veut tout emporter
- 05 • Malaise dans la statistique publique
- 06 • Inégalités entre femmes et hommes
- 07 • Journées d'études travail et santé
- 10 • Droit à l'erreur

- 11 • Il faut sauver la restauration collective
- 12 • Elections professionnelles 2018 : des élections 3.0
- 13 • Congrès de l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT
- 14 • Passeport CGT pour la retraite
- 15 • Des syndiqués aux responsables nationaux : un besoin de formation syndicale sans cesse actualisé



## 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 : 1019 S 07210  
ISSN : 1961-6082

Fédération des finances CGT •  
263, rue de Paris • Case 540 •  
93514 MONTREUIL CEDEX  
Tél : 01 55 82 76 66  
Fax : 01 55 82 76 69  
Courriel : [contact@cgtfinances.fr](mailto:contact@cgtfinances.fr)  
Internet : [www.cgtfinances.fr](http://www.cgtfinances.fr)

Prix : 0.50 €

# Prélèvement à la source

**L**e report au 1er janvier 2019 n'y changera rien, le prélèvement à la source reste une mesure de complexification qui générera injustices et incompréhensions. Cette réforme repose sur plusieurs mensonges que la CGT dénonce depuis le départ.

**LA CONTEMPORANÉITÉ**  
**Avant de percevoir un revenu, une somme correspondante à l'impôt dû sur ce revenu est prélevée.**

## MENSONGE

Le taux appliqué aux revenus est déterminé par l'imposition précédente calculée à partir des revenus de l'avant dernière année. Ainsi, en janvier 2019 s'appliquera le taux calculé à partir de la déclaration des revenus déposée au printemps 2018, c'est-à-dire sur les revenus 2017 !

**LA SIMPLIFICATION**  
**Il n'y aura plus de déclaration d'impôt sur le revenu à déposer.**

## MENSONGE

Une déclaration de revenu annuelle devra toujours être déposée, ce qui suscitera incompréhension et colère des contribuables au printemps 2019. La phase de test de l'été 2017 relève du reste le niveau élevé d'incompréhension des contribuables sur cette question.

## LA SOUPLESSE

**C'est un système bien adapté aux changements de situations.**

## MENSONGE

Le taux de prélèvement ne s'adaptera pas automatiquement en cas de baisse ou de hausse de revenu. C'est sur la confusion entre le taux d'imposition et la base sur laquelle s'applique ce taux que joue le gouvernement pour enfumer les contribuables.

La phase de test de l'été dernier a même confirmé ce que nous dénonçons depuis la présentation du projet : une sur-taxation des contrats courts ; en effet, avec ce système le salarié paye d'abord, même si au final il n'est pas imposable, et il doit ensuite attendre des mois, voire plus d'un an pour être remboursé.

## LA MODERNITÉ

**C'est un système qui correspond aux technologies du 21e siècle.**

## MENSONGE

Ce système a été inventé il y a plus d'un siècle. La majorité des pays qui l'ont adopté l'ont fait avant l'invention de l'ordinateur et des systèmes d'informations. Plus de la moitié des contribuables sont mensualisés, ce système pourrait servir de base à une réforme du paiement de l'impôt.

## UN SIMPLE MODE DE PAIEMENT

**C'est une simple réforme du mode de paiement sans impact sur notre système fiscal.**

## MENSONGE

Même s'il ne s'agit « que » d'une réforme du paiement de l'impôt sur le revenu, elle porte en elle le danger de voir la législation fiscale s'adapter à elle. Or, le mode de paiement doit être au service de la loi fiscale et pas le contraire. Le risque : un impôt sur le revenu plus injuste, qui ne prend pas en compte la situation personnelle au profit une nouvelle fois des plus riches.

**Dans l'immédiat, cette gigantesque tromperie, si on n'y met pas un terme, générera une augmentation de la charge de travail des collègues des finances publiques, qui seront également la cible de la juste colère que les citoyens devraient plutôt tourner vers nos dirigeants.**



# Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) : Macron veut tout emporter

Depuis l'élection présidentielle, il ne se passe pas une semaine sans que ne vienne de l'Elysée, de Bercy ou de la direction de la CDC, l'annonce d'une transformation, d'une restructuration, d'un changement de statut ou de gouvernance concernant le groupe Caisse des dépôts et ses missions et cela sans la moindre information préalable ou concertation.

La dernière en date provient d'un article des Echos indiquant que le gouvernement, via une disposition de la future loi Pacte, veut banaliser le statut et la gouvernance de la CDC. Il entend transférer le contrôle prudentiel exercé par le Parlement sur l'institution, via la Commission de surveillance, à l'autorité de contrôle prudentiel (ACPR) à l'instar de n'importe quelle banque commerciale privée.

Ce projet de loi modifiera la composition de cette commission de surveillance en augmentant le nombre de représentants de l'Etat au détriment du poids des parlementaires, soit la remise en cause du principe fondateur de la Caisse des dépôts : son autonomie vis-à-vis du pouvoir exécutif et des marchés, garantie par la protection du législateur.

## DANS LE MÊME TEMPS, PÈSE UN DANGER SUR LE FINANCEMENT DU LOGEMENT SOCIAL ET DE L'INVESTISSEMENT LOCAL

La CDC banalise sa mission d'appui au développement des territoires et de financement du logement social en la structurant en une « *banque des territoires* », laissant de côté d'une part la direction des fonds d'épargne (garante de la protection de l'épargne populaire et finançant pourtant 70 % du logement social) et la direction des retraites qui gère des millions d'affiliés et emploie plus de 2500 agents. Le gouvernement via les mesures du gel du livret A, de baisse des APL dans le parc social et le projet de loi ELAN s'attaque aux fondements du système de financement et de gestion du logement social. Il transfère encore davantage la charge de l'effort vers la CDC et ses ressources, l'obligeant à reconfigurer son action.

## DANGER SUR LES MISSIONS DE FINANCEMENT DES TPE ET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Bercy et la Direction de la CDC préparent dans l'ombre le transfert à BPI France, de l'ensemble des activités d'intérêt général de la CDC dédiées au financement des PME/TPE et ESS ainsi qu'au développement international.

## DANGER SUR L'AVENIR DU GROUPE PUBLIC ET SES FILIALES HISTORIQUES

Les mêmes continuent de phosphorer sur des scénarios d'évolution croisée des capitaux de La Poste, de la Banque Postale et de la CNP... tout comme sur des projets de cessions de filiales importantes de la CDC (CDA, Transdev, Icade ..) menaçant de totalement déséquilibrer le groupe Caisse des dépôts.

## DANGER SUR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La direction de la CDC tente obstinément de restreindre les droits et attributions des instances spécifiques de dialogue social de la CDC en les soumettant aux ordonnances travail via un projet de décret scandaleux.



# Malaise dans la statistique publique

**L**es politiques publiques, leurs programmations, parfois l'élaboration des programmes de réformes s'abreuvent goulûmement de statistiques et enquêtes d'opinion. Parmi toutes ces données, celles de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) font référence de par leur sérieux.

Ce que l'on sait moins, c'est que l'immense majorité de ces informations, bases de propositions ou réformes économiques, sociales et politiques de grande ampleur, est collectée par des personnels sous contrat à durée indéterminée (CDI) mais de plus en plus en CDD ou en CDDO, précaires, sous-payés et mal défrayés de leurs (nombreux) frais professionnels. La grande majorité de ces enquêteurs et enquêtrices, plus de 80 %, sont en effet des femmes, dont certaines restent parfois 6 ans en CDD sans aucune assurance d'être indemnisée en cas de maladie, doit avoir son propre domicile pour adresse administrative et se voit rembourser chichement selon les règles communes aux agents sédentaires de la fonction publique, alors que la quasi totalité de leur travail s'accomplit en déplacement permanent, avec leur véhicule ou moyen de transport personnel.

Elles et ils, de haute lutte avec la CGT, avaient obtenu en 2012 un texte de loi (loi Sauvadet du 12 mars 2012) mettant fin progressivement à la précarité des emplois pigistes de la fonction publique, donc à l'Insee, importante direction de Bercy. Ce texte, certes insuffisant, mettait pourtant un terme à une certaine forme de flexibilité et de précarité, à l'opposé de l'ancien système de la « *pige* ». Il instaurait une meilleure protection sociale (la possibilité d'être indemnisé en cas d'arrêt maladie), une garantie salariale même si la titularisation n'était pas gagnée.

En 2018, le projet Nautile a pour objectif de modifier tous les secteurs d'enquêtes, ceux-ci s'épuisant, et certains enquêteurs et enquêtrices perdront leur emploi ou verront leur quotité diminuer. L'inquiétude est grande, Nautile risquant fort d'en noyer certains et certaines.

Après des années de *pige* (parfois 30 ans !), la précarité et la perspective du chômage sont à nouveau là alors que les enquêteurs et enquêtrices, pensaient

faire enfin pleinement partie du personnel de l'Insee depuis l'entrée en vigueur du texte de loi (au 1er janvier 2013). Mais la direction de l'Insee se réfugie soit sur la relative normalisation du statut des enquêteurs et enquêtrices, soit sur les spécificités de leur métier (essentiellement nomade) pour refuser de régler les problèmes qu'elles et ils rencontrent au quotidien.

Depuis le début de l'année, elles et ils sont dans l'action sous des formes diverses (pétitions, boycotts) pour exiger des règles différentes, plus justes et socialement avancées. Un « *non-dit* » pèse fortement dans les décisions, ou non décisions de la direction : ces personnels étant majoritairement des femmes, bien souvent à temps partiel, l'employeur n'aurait-il pas tendance à considérer ces métiers comme une « *occupation* » destinée à procurer un simple « *complément de salaire* » à la cellule familiale ? —

# Inégalités entre femmes et hommes

**L**es inégalités femmes hommes n'existent pas qu'au travail. A ce titre, certaines de nos missions ont un rôle à jouer pour aboutir à l'égalité réelle, encore faut-il nous donner les moyens de répondre aux besoins de la société.

## LES PRIX DES BIENS ET SERVICES

De nombreuses associations ont mené ces dernières années dans plusieurs pays des campagnes pour alerter sur l'existence de prix plus élevés pour les produits à destination des femmes ; prenant l'exemple flagrant des produits d'hygiène et de soin (rasoirs, déodorant, shampoing...).

Face à la polémique, le gouvernement français a présenté un rapport au parlement en décembre 2015. Ce rapport ne conclue pas à une règle générale de surcoût au dépens d'un des sexes, même s'il reconnaît des différences de prix qu'il explique par des stratégies marketing différentes.

Au-delà de l'absence de justification de ces politiques de marketing, les associations dénoncent le manque d'études systématiques sur la durée permettant de véritablement mesurer le phénomène et de le sanctionner.

## LE BUDGET SENSIBLE AU GENRE

Un budget public est un acte politique qui doit conduire à se demander si la collecte et la distribution des ressources financières renforcent ou diminuent les inégalités entre les sexes.

Ainsi, généralement, un terrain de foot est plus fréquenté par les hommes et une bibliothèque, plus fréquentée par les femmes. En lisant un budget au regard du genre (en considérant les rôles sociaux genrés), on peut mieux identifier les ressources qui vont aux hommes et celles qui vont aux femmes.

Par exemple, dans une ville nous pouvons avoir les données suivantes ; alors que les hommes représentent 60 % des licenciés des clubs sportifs, ils bénéficient de 73 % des subventions. La municipalité accorde 22,7 euros par homme inscrit dans une association sportive contre 12,9 euros par femme. Il s'agit d'avoir une démarche intégrée, c'est-à-dire, d'avoir avant la prise de décision une évaluation de ses conséquences en termes d'égalité.

Malgré les recommandations des instances internationales (ONU, Conseil de l'Europe), une circulaire de 2012 rendant obligatoire la prise en compte de l'égalité dans les projets de lois, malgré les déclarations d'intention de Marlène Schiappa l'été dernier, seules une poignée de collectivités ont intégré cette dimension.

La budgétisation sensible au genre répond à l'enjeu plus global d'évaluation des politiques publiques pour laquelle nos services ont un rôle central à jouer.



# Journées d'études travail et santé

La fédération des Finances CGT organisait, lundi 19 et mardi 20 mars deux journées d'études sur le thème « *Travail et santé* » à Montreuil dans les locaux de la Confédération, à destination des élus-e-s en Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHS-CT) de son champ professionnel, public (les administrations de Bercy) et semi-public. **Souffrance au travail, mal-être, stress, risques psychosociaux, burn-out... voilà des termes qui nous sont hélas devenus familiers depuis quelques années...**

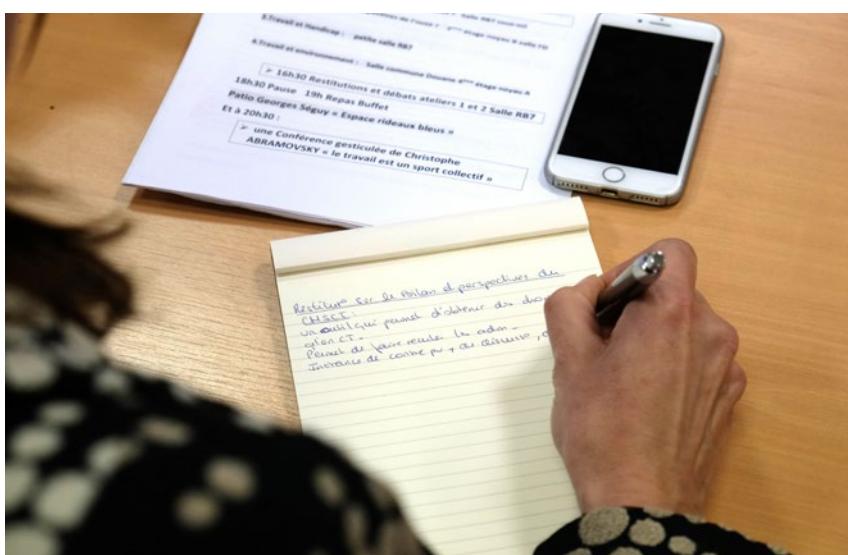
Déjà fin des années 80 Christophe Dejours, psychologue du travail, expliquait que la souffrance – psychique, sociale, physique – trouve son origine dans l'organisation du travail qui écarte ou nie systématiquement l'individu, son identité, sa propre conception du travail, ses valeurs, ses espoirs. Il a montré que le travail est un lieu essentiel de construction de l'identité, de développement personnel et d'élaboration des rapports sociaux. Mais à l'inverse, si les conditions de sens et de reconnaissance ne sont pas réunies, il est aussi une source de souffrance pouvant générer d'autres troubles.

Quelques quatre-vingts militants et militantes, élues ou en responsabilité ont pu échanger, notamment dans quatre ateliers différents sur cette question centrale, qui interpelle de plus en plus les personnels de nos administrations et établissements financiers. Finances publiques, Douanes, Insee, Concurrence et répression des fraudes, Association des restaurants de Bercy, Banque

de France, Caisse des dépôts, si l'origine professionnelle des participants et participantes était différente, tous et toutes partageaient les mêmes inquiétudes, les mêmes constats sur la montée de la souffrance au travail, sur l'attente très forte des personnels, parfois en très grande

difficulté et sans réponses satisfaisantes (lorsqu'il y en a) de leurs employeurs. Les militants et militantes, élus-e-s dans les comités d'hygiène et de sécurité se trouvent alors bien souvent en première ligne pour répondre à la détresse de leurs collègues.





Il est parfaitement établi que cette détresse prend sa source dans les organisations du travail mises en place. Tout a commencé avec la division verticale du travail de Taylor (conception du travail par les ingénieurs et application par les travailleurs), puis avec la division horizontale du travail inspirée par Ford (parcellisation des tâches), en passant par le management participatif et autres cercles de qualité... aujourd'hui cela s'appelle Lean et se décline sous différentes formes : lean manufacturing, lean management, lean office, lean engineering, lean thinking,... et plus récemment on essaye d'agrémenter le tout avec la qualité de vie au travail, et même le bonheur au travail...

## LES CAUSES ONT, ELLES AUSSI, ÉTÉ IDENTIFIÉES :

- l'intensité du travail et le temps de travail,
- les exigences émotionnelles,
- le manque d'autonomie,
- la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail,
- la souffrance éthique,
- l'insécurité de la situation de travail.

Quant aux conséquences sur la santé physique ou mentale des travailleurs et travailleuses, nous en avons tous des exemples : des tensions, des arrêts de travail, des addictions, des violences, du harcèlement, des accidents du travail ou des maladies professionnelles, des dépressions, et parfois aussi, malheureusement, des suicides... Au-delà des échanges et des témoignages parfois poignants, ces deux journées avaient pour but d'ouvrir des perspectives, de donner les outils nécessaires à une bonne prise en compte de ces questions. La couverture des thèmes abordés, la variété des ateliers ont permis un travail fructueux.

Qu'il s'agisse de la prévention de la souffrance au travail, du bilan et des perspectives de l'outil CHS-CT, de la place des personnels en situation de handicap dans nos établissements, ou des réflexions sur

le travail et son (notre) environnement, chaque atelier a « *fait le plein* » et les restitutions qui ont suivi en séance plénière ont largement enrichi les connaissances de chacun et chacune, tout en ouvrant des perspectives et des solutions pour mieux apprécier les questions.

L'apport d'intervenants extérieurs, tel Thomas Coutrot, chef du département conditions de travail au Ministère du Travail (et auteur du livre « *libérer le travail* » publié chez Seuil), de Karim Hamoudi, avocat, de Jérôme Vivenza, responsable confédéral CGT du collectif travail, et de Marc Gautreau, du cabinet d'expertise « *Aliavox* » dont l'expertise a fortement contribué à aider de nombreux CHS-CT a été très apprécié et a notamment permis de mieux cerner les causes et responsabilités dans ce domaine.

Au sortir de ces ateliers et de ces deux journées d'échanges, les participants et participantes font tous le même constat : il y a beaucoup de souffrance au travail et très souvent la difficulté vient que cette souffrance est muette. Les actions initiées par Bercy relèvent, d'une manière générale, de la prévention secondaire : actions de formation, groupes de parole, et de la prévention tertiaire : prise en

charge psychologique, et ne sont pas à la hauteur du phénomène de dégradation continue dans les services et des dégâts humains provoqués par les organisations pathogènes du travail.

### **C'EST BIEN LA PRÉVENTION PRIMAIRE QUI EST AU CŒUR DES QUESTIONS D'AUJOURD'HUI**

La dimension du malaise exige l'implication de tous les syndicats à tous les niveaux et ne peut reposer sur les seuls membres des CHSCT. On voit bien d'ailleurs qu'avec la suppression des CHSCT, le gouvernement vise à définitivement éliminer ce qui le dérange, mais nos ministres et directions oublient en premier lieu leurs obligations de résultats au niveau de la santé physique et mentale des agents. La fédération n'exclue donc pas, à l'appui des fortes mobilisations actuelles l'intervention juridique au regard des désastres causés.

L'exemple du séminaire à Marseille sur la gestion des agents difficiles montre bien la dérive réactionnaire de la Direction générale des Finances publiques. Nos camarades des Bouches du Rhône ont obtenu le retrait de ce support de

formation aux cadres. Au niveau ministériel, la secrétaire générale de Bercy a condamné officiellement ce document. Le ministère va engager une discussion avec cette direction et informera au fur et à mesure toutes les fédérations. Maintenant, la médiation sociale de la DGFIP doit revoir sa copie. Comment pourrait-elle intervenir sur la base de ce document de psychologie de bas étage et méprisant pour les agents ?

### **ENSEMBLE, IMPOSONS L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS SUR CE SUJET !**

Ensemble, nous devons définir des actions concrètes qui s'inscrivent dans les principes généraux de prévention, notamment l'adaptation du travail à l'homme. La prévention doit être prise en compte dès la conception des projets et la dimension humaine retrouver sa place. Il est nécessaire de recréer du dialogue pour permettre aux agents et aux salariés de parler du travail et de reconstruire des solidarités. C'est là le syndicalisme que nous avons choisi à la CGT, celui qui remet le travail au cœur de l'action revendicative et qui redonne la parole aux salarié-e-s.



# Droit à l'erreur

**S**elon la légende, avant la visite de Catherine II en Crimée, son premier ministre Grigori Potemkine, aurait caché la misère des villages traversés derrière des façades de carton-pâte.

Le projet de loi d'un État au service d'une société de confiance instaure entre autre un droit à l'erreur, où le principe selon lequel chacun a le droit de se tromper l'emporte sur l'adage « *Nul n'est sensé ignorer la loi* ». Ce texte est un projet de loi Potemkine. Côté façade, la société de confiance, côté cour, un bric-à-brac de mesures disparates, qui ne servira que les grandes entreprises pourvues d'une armée de serviteurs juridiques.

S'il est évident que chaque contribuable ne peut être en mesure de connaître

l'ensemble des dispositions prévu par l'arsenal législatif et réglementaire de notre pays, instaurer un droit à l'erreur dans les conditions prévues par ce texte reviendrait à instaurer un droit à la fraude. En effet, nos administrations remplissent depuis bien longtemps déjà un rôle de conseil et d'accompagnement auprès des particuliers et des entreprises.

Il s'agit d'une mesure éminemment politique, vide de sens. La relation de confiance entre l'administration et les usagers ne peut se créer que si le service public garde ses principes d'équité de traitement et de continuité du service public. Et cela, seul le statut actuel de la fonction publique le garantit. Améliorer la relation passe par une action publique renforcée tant en terme de moyens budgétaires et humains. Les garanties

existent déjà pour les citoyens, il faut donner aux agents du service public, les moyens de les mettre en oeuvre. La proximité territoriale permet à chaque citoyen d'être correctement informé de ses droits et obligations.

Ce projet de loi démagogique n'est qu'une énième couche à l'indigeste millefeuilles législatif qui caractérise notre pays. Il est plus que nécessaire de s'interroger réellement sur les lois successives et leur lisibilité par les citoyens. En effet, il est de la responsabilité de la puissance publique de rendre intelligibles les lois et autres dispositions législatives afin que tous les citoyens en comprennent les enjeux et les risques encourus en cas de non respect et bénéficient ainsi d'une véritable égalité de traitement



# Il faut sauver la restauration collective

**U**n groupe de travail ministériel s'est tenu le 14 février à notre demande sur les petites structures de restaurations collectives, plusieurs ayant en un an complètement disparu, et ce sans aucune concertation avec les représentants du personnel.

12 restaurants financiers ont déjà fermé et pour 2018, 44 structures vont faire l'objet d'un diagnostic ! Ce qui fait en deux ans potentiellement 56 restaurants en moins sur les 237 existants. Il existe donc bien un plan massif de démantèlement des petites structures de restauration collective.

Aux Finances Publiques, la direction générale n'en fait qu'à sa tête, et décide unilatéralement, en informant juste le secrétariat général du ministère et quelquefois les directions de supprimer des restaurants au prétexte qu'ils ne sont pas rentables.

## MAIS EST-CE QUE LA RESTAURATION DOIT AVOIR POUR BUT D'ÊTRE RENTABLE ?

Pour la CGT la restauration collective est de la responsabilité sociale de l'employeur, participe au bien-être au travail et devrait être une priorité absolue. Derrière le discours d'affichage, dans notre ministère, la priorité est au contraire de supprimer des petites cantines au nom de l'absence de viabilité économique.

Dans ces conditions, il existe sur le territoire national de fortes inégalités de traitement entre les agents. Le Ministère cultive en fait l'irresponsabilité sociale.

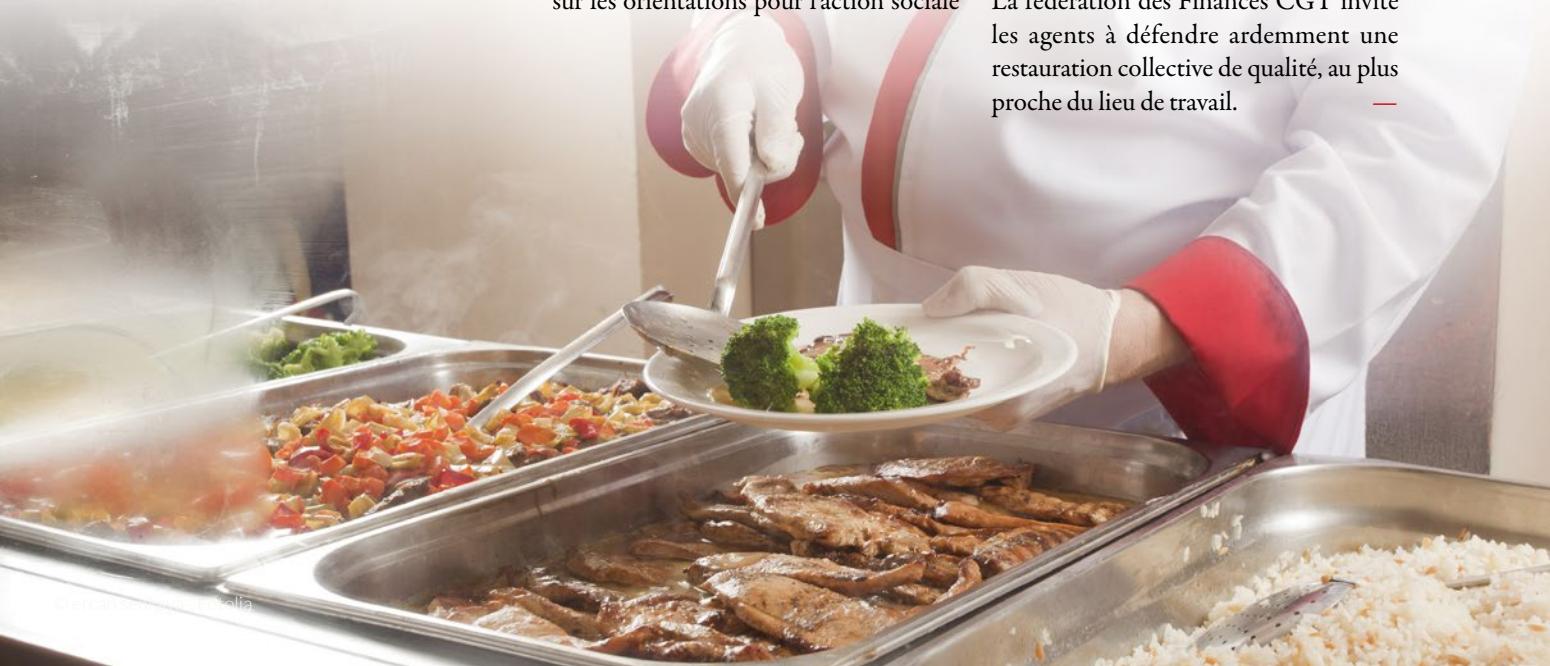
Nous exigeons de lui la concrétisation de ses belles déclarations d'intention. A cet égard, nous rappelons les termes de la note du Secrétariat Général du 27 décembre 2016 adressée aux présidents de CDAS, qui est parfaitement claire sur les orientations pour l'action sociale

ministérielle : « *La restauration reste un besoin social de base avec des dépenses dont le niveau est resté peu impacté par l'effet de la baisse des effectifs. La réponse prioritaire reste actuellement celle de la restauration collective... ».*

## CHAQUE AGENT NE DEVRAIT-IL PAS POUVOIR DÉJEUNER À UN PRIX IDENTIQUE PARTOUT ?

La logique de l'administration est purement comptable, au détriment des personnels. La tendance est de distribuer des cartes Apétiz (titres-restaurants dématérialisés) afin de ne plus avoir à gérer la restauration collective lorsque la fréquentation est, soit-disant, inférieure à 20 % ou 30 % de l'effectif du site. Mais ces cartes coûtent plus que le prix d'un repas moyen et ne permettent pas de manger correctement, la valeur faciale est de 6 €, dont 3 € sont payés par l'agent.

La fédération des Finances CGT invite les agents à défendre ardemment une restauration collective de qualité, au plus proche du lieu de travail.



# Elections professionnelles 2018 : des élections 3.0

L'année 2018 est une année d'élections dans les trois versants de la fonction publique. C'est donc une année particulièrement importante pour notre organisation qui se doit, plus que jamais de conserver sa place de première organisation syndicale. L'enjeu est d'autant plus important que cette année les élections se dérouleront par vote électronique. Malgré une opposition forte des syndicats, et plus particulièrement de la CGT, le ministre Darmanin a acté ce process.

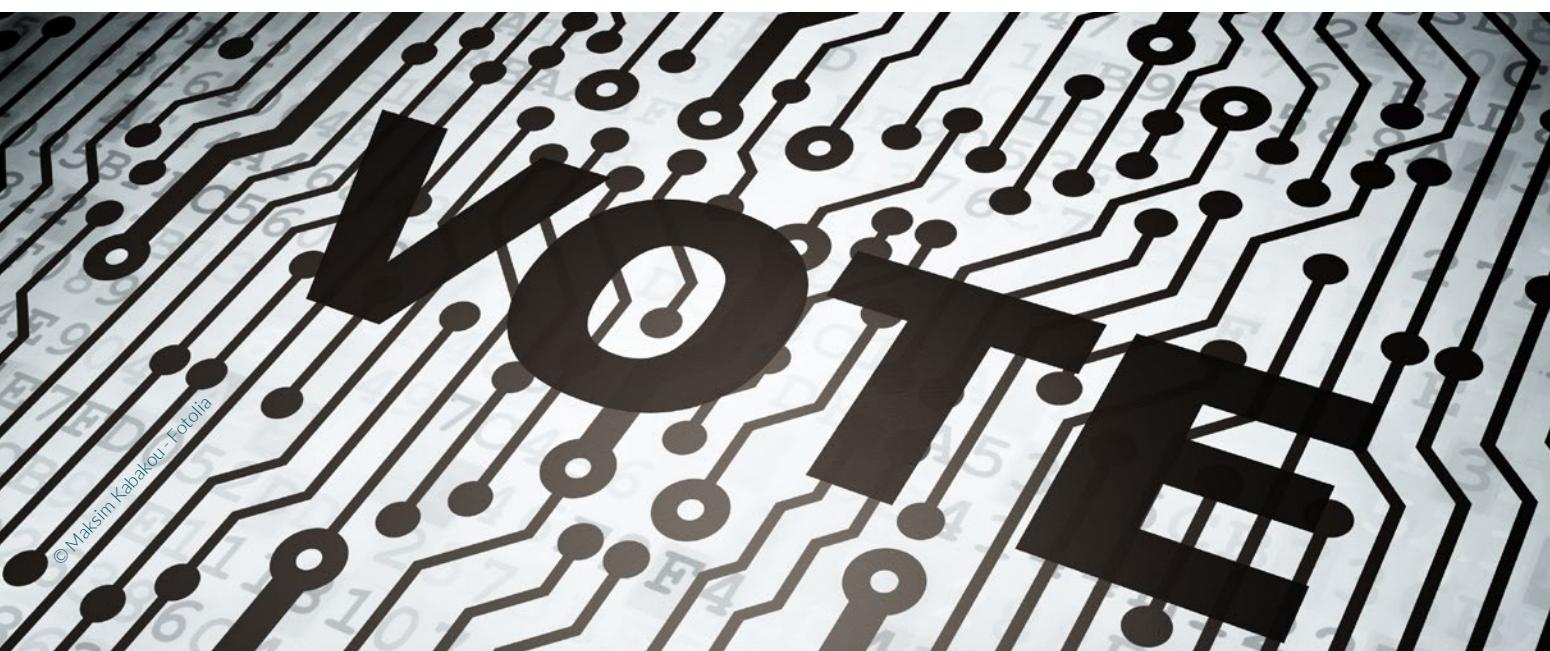
Les élections auront donc lieu du 29 novembre au 6 décembre 2018. Chaque agent sera appelé à voter via internet soit directement sur son poste de travail, soit sur son ordinateur et/ou smartphone personnel. Il sera fourni à chaque agent un identifiant (numéro de sécurité sociale) ainsi qu'un mot de passe à déterminer par l'agent lui-même. Grâce à cela, l'agent pourra voter pour tous les scrutins pour lesquels il est concerné.

Pour les agents qui n'auraient pas accès à leur messagerie professionnelle et seraient absents de leur lieu de travail, notamment les agents en longue maladie ou congés maternité, il est d'ores et déjà prévu de leur adresser par courrier postal à leur domicile, leur identifiant ainsi qu'un code d'activation et l'adresse du portail d'authentification. Face au risque certain d'une baisse de la participation, à l'instar de ce qui s'est passé dans l'éducation nationale lors de la mise en place du vote électronique, nous avons obtenu qu'une formation en présentiel soit dispensée à tous les agents. Notre organisation sera également force de proposition auprès de tous nos adhérents afin de leur permettre d'exprimer leur vote le plus sereinement possible.

Ces élections seront également marquées par la mise en oeuvre des nouvelles règles législatives et réglementaires relatives à la représentation des femmes et des hommes dans les organismes

consultatifs. Désormais, une liste de candidats devra prendre en compte la répartition genre d'une direction.

Malgré notre opposition ferme à ce type de vote, nous devons impérativement nous emparer de ce nouveau mode de scrutin et faire de ces élections, la victoire de la CGT. Le funeste dessin qui se prépare au niveau gouvernemental sur l'avenir des CAP et des CHS nous impose d'être encore et toujours plus fort. Les attaques répétées du gouvernement contre le statut des fonctionnaires, contre nos missions de service public, contre nos effectifs et nos moyens, ne nous laissent pas d'autre choix que de demeurer une organisation syndicale forte, unie et capable d'imposer un rapport de force. Il appartient ainsi, à chaque adhérent CGT, d'oeuvrer à son niveau pour que nous gagnions en décembre, pour que chaque usager gagne en décembre, une véritable défense de ses services publics !



# Congrès de l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT

Du 20 au 23 mars 2018 se tenait le 18e congrès de l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT (UGICT CGT). La fédération des finances était représentée par huit délégués issus des syndicats de la BPI, la BdF, la CDC, de Centrale et de la DGFIP. À l'issue de ce congrès, quatre membres de la fédération ont été élus à la CE : Kevin Guibert et Stephen Lecourt de la Banque de France, Marie-Pierre Zuber de Centrale et Marie-José Kotlicki de la DGFIP.

Outre les débats autour du bilan d'activité et du document d'orientation, adoptés à 99,7 % et 94,5 % respectivement, se sont déroulées trois tables rondes, sur la syndicalisation et le déploiement de nos stratégies syndicales, sur les droits et garanties des ingénieurs, cadres et techniciens (ICT) et sur les propositions de nouveaux modèles de développement sociaux et écologiques.

En ressortent plusieurs constats intéressants et encourageants. Si la CGT est généralement sous représentée chez les ICT sur le plan électoral, c'est avant tout dû au faible nombre de listes présentées – à titre d'exemple, à Paris la CGT est absente du collège cadre dans 23 entreprises de plus de 1000 salariés. Cependant, dès lors que la CGT présente des listes, de très nombreux ICT votent pour elle, la portant parfois à la première place dans des secteurs tout à fait inattendus. Ainsi, à HEC et Paris VI par exemple, la

CGT est première organisation, et dans de nombreuses autres entreprises, les résultats sont extrêmement satisfaisants dès la première liste constituée.

Autre découverte de ce congrès, l'outil Syndicoop récemment développé par le pôle communication de l'UGICT. Sorte de « *réseau social syndical* » il a permis par exemple de centraliser et publier

en direct les résumés des interventions des camarades en séance plénière, mais devrait également se voir très prochainement doté d'une tractothèque facilitant le partage de ressources. Nul doute que cette plateforme constituera un formidable appui dès lors que son usage sera généralisé.

## ÊTRE CADRE



## UNE QUALIFICATION QU'IL FAUT PAYER

[ugict.cgt.fr/encadrement](http://ugict.cgt.fr/encadrement)

Plus on occupe un poste important, plus on constate des écarts de salaires avec nos collègues hommes. Pourtant, nous avons les mêmes missions... Nous faisons le même nombre d'heures... Nous nous impliquons autant, voire plus ! C'est pour avancer concrètement vers l'égalité entre les femmes et les hommes que les Ingés Cadres & Techs CGT revendiquent un droit à la mobilité et au déroulement de carrière, ainsi que la reconnaissance des qualifications.



# Passeport CGT pour la retraite

**L**a Fédération et son Union fédérale des retraités ont élaboré un « passeport pour la retraite » ; inséré à ce numéro, il sera aussi diffusé dans les services à plusieurs milliers d'exemplaires. Destiné aux futurs retraités, il démontre l'importance d'être des retraités syndiqués pour défendre ensemble leurs droits et en gagner de nouveaux.

Les retraités sont peut-être débarrassés des contraintes professionnelles, mais pas des difficultés générées par notre société inégalitaire. Les retraités ne sont pas non plus à l'abri des attaques de nos gouvernants.

Les retraités doivent se rassembler pour, avec les actifs, gagner des droits nouveaux et défendre les conquis sociaux. Nous devons nous battre, actifs et retraités dans la solidarité intergénérationnelle et la fraternité.

## LES RETRAITÉS CGT DES FINANCES EXIGENT

1. l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires ;
2. la reconnaissance de l'évolution de la qualification du grade auquel appartenait le retraité par l'instauration d'un système de péréquation ;
3. le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat et la revalorisation des pensions au 1er janvier de chaque année ;
4. une sécurité sociale prenant en charge 100 % des dépenses de santé, incluant la perte d'autonomie ;
5. la suppression de la contribution additionnelle à la solidarité à l'autonomie ;

6. une dotation sociale à 3 % de la masse salariale des actifs et 3 % du volume des pensions de retraite ;
7. le droit au suivi médical post-professionnel ;
8. l'accès au logement, à l'aide au maintien à domicile, aux restaurants administratifs, aux aides financières et juridiques, aux loisirs, à la culture... ;
9. la participation des retraités dans toutes les instances de l'action sociale.

Les retraités des finances défendent, avec les actifs, le système de retraite fondé sur la répartition, le Code des pensions et les dispositions du statut général de la Fonction publique. Futur retraité, n'hésites pas à continuer la lutte, et si tu es plus jeune soutiens la CGT en diffusant ce passeport autour de toi.



# Des syndiqués aux responsables nationaux un besoin de formation syndicale sans cesse actualisé

**L**a fédération CGT des finances a sorti son programme complet de formation 2018 à retrouver dans la lettre de la formation n°4 sur [www.cgtfinances.fr/la-federation/formation-syndicale](http://www.cgtfinances.fr/la-federation/formation-syndicale).

## VOUS EN TROUVEREZ ICI LES PRINCIPAUX AXES

### Formation d'accueil des adhérents

Un droit pour le syndiqué, une obligation pour la CGT. La formation d'accueil des syndiqués a pour objectif de faire connaître « *la maison CGT* » aux syndiqués nouveaux (ou moins nouveaux). D'une durée moyenne d'une journée sur le lieu de travail, elle permet aux syndiqués de connaître la CGT, son

fonctionnement, mais surtout l'importance du syndiqué dans la démarche de la CGT. Bien que du ressort des syndicats, la fédération peut à la demande, intervenir dans cette formation (ce sera le cas cette année à la caisse des dépôts et consignation, à BPI France et à l'Agence française de développement à la demande des syndicats CGT de ces établissements).

### Formation Action sociale

La fédération continuera à assurer des formations auprès des représentants de la CGT des Conseil départementaux d'action sociale afin de les aider à appréhender les nouveautés et les revendications en matière de logement sociaux, de restauration collective, de crèches etc...

### Formation Travail et santé

Le débat des journées d'études sur travail santé prévention (cf pages 7 à 9) a démontré si besoin était la nécessité de continuer à approfondir ces questions. La fédération organisera plusieurs stages sur ce thème cette année à la demande.

### Niveau 2 semaine de branche

La fédération a décidé de mettre en place la troisième semaine du niveau 2 dite semaine de branche permettant d'approfondir au regard des activités de notre champ, les thèmes traités dans le niveau 2 et ceux spécifiques à nos thèmes revendicatifs (cf lettre de la formation n°4). —





Credit photo : Getty Images - shapecharge

**La Macif est une entreprise de l'économie sociale.**

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

**Plus d'informations sur [macif.fr](http://macif.fr)**



**Essentiel pour moi**

MACIF: MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERCANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort.