

Pour l'égalité *des droits*



maintenant

LOGEMENT SOCIAL



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE



AFD : RÉFORME DES STATUTS



Éditorial

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : DES PAROLES AUX ACTES !

La pandémie de Covid 19 a mis en lumière les failles de nos sociétés et accentué leurs dérives. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes n'échappe pas à cette règle.

Une étude américaine a montré qu'à la fin 2020, les femmes étaient quatre fois plus nombreuses que les hommes à être sorties du marché de l'emploi. Dans le même temps, ce sont les métiers très féminisés (santé, nettoyage, éducation, commerce...) qui ont été particulièrement mobilisés durant la crise. Les femmes, premières de corvées sont davantage exposées au travail.

Cette surexposition ne s'arrête malheureusement pas aux portes de l'entreprise. En effet, un baromètre créé par l'institut de sondage IPSOS pour le Womens Forum de novembre dernier montre que les stéréotypes ont la vie dure. Par exemple, sept personnes sur dix pensent qu'il est plus difficile pour une femme d'avoir une belle carrière professionnelle car elle doit se consacrer à sa famille.

Oui, en 2021 ce sont encore les femmes qui sont davantage dans les transports en commun pour aller chercher les enfants à la crèche ou à l'école, ou dans les files d'attente aux caisses des supermarchés, Oui, en 2021 les femmes sont toujours payées 25% de moins que les hommes.



Oui, en 2021 ce sont les femmes qui subissent le harcèlement sexuel au travail ou dans la rue, qui sont des milliers à être victimes de viol ou à mourir sous les coups de leur conjoint.

Oui, en 2021 au ministère des finances et dans ses établissements, nous en avons plus qu'assez des plans d'égalité cosmétiques qui servent d'alibis au gouvernement et à l'État employeur pour ne pas vraiment résoudre le problème.

Dans l'entreprise comme dans toute la société, il s'agit du même combat qu'ensemble nous allons gagner.

L'égalité entre les femmes et les hommes ne s'acquiert pas qu'avec des points « . » entre les « é » et les « e ». Elle s'obtient davantage avec les poings levés, par la lutte, les combats syndicaux et citoyens. L'égalité ne doit plus être affirmée, écrite, ou réclamée, elle doit être réalité.

SOMMAIRE :

03 • Journée d'étude «la dette publique»

04 • AFD : réforme des statuts des personnels à marche forcée !

05 • Projet Juridiction Financière 2025.

06 • Financement logement social.

08 • INSEE : Les conséquences de la crise.

09 • Dossier égalité Femmes/Hommes.

13 • Protection Sociale Complémentaire.



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

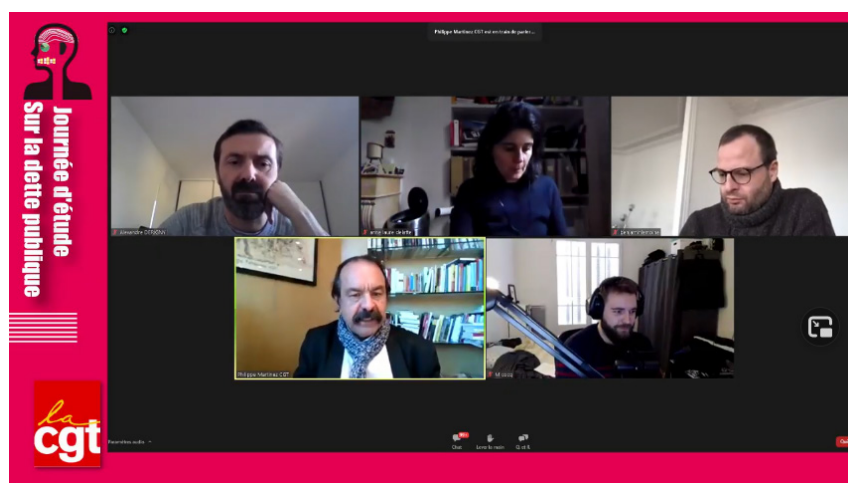
Commission paritaire : 1024 S 07210
ISSN : 1961-6082

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

Prix : 0,50 €

Journée d'étude « la Dette publique »

Le jeudi 11 février s'est tenue une journée d'étude sur la dette publique à l'initiative de la fédération des Finances et du pôle économique de la CGT. Ce webinaire, animé par Mathieu Cocq (Pôle Eco Confédéral) et Alexandre Derigny (Fédération des finances), a réuni plus de 300 camarades venus d'organisations diverses de la CGT (Union Départementales, Fédérations, syndicats des Finances...).



MESSAGE AUX SYNDIQUÉ.E.S

Syndicalisation : on compte sur toi

PLUS nombreuses et nombreux = PLUS fort.e-s et MIEUX protégé.e-s

Sur la question du renforcement de la CGT, l'engagement de chaque adhérent est essentiel.

C'est pourquoi, tu trouveras joints à ce magazine, une série de flyers détachables : avec ce matériel, nous te proposons de t'adresser à tes collègues de travail pour les inviter à faire un bout de chemin avec la CGT.



Elle a été l'occasion de riches échanges avec **Léo Charles**, maître de conférences en économie et **Alban Pellegris**, chercheur en économie, le matin sur les bases et grands principes de la dette publique, mais aussi sur les poncifs à éliminer. L'après-midi était d'avan-tage consacré à la dette covid avec **Anne-Laure Delatte**, économiste et chercheuse au CNRS, et **Benjamin Lemoine**, sociologue et chercheur au CNRS.

La question de la dette publique est au cœur de nombreux débats de politique économique et fait la une des médias. Mais elle est souvent porteuse d'idées reçues difficiles à déconstruire : la dette publique est un fardeau pour les générations futures ;

la France vit au-dessus de ses moyens... Cette journée d'étude avait donc pour but d'outiller les militant.e-s sur un sujet important pour le monde du travail et pour aborder d'autres propositions pour « tout changer ».

Cette journée était un premier point d'appui pour poursuivre les réflexions dans les organisations et un matériel « spécial dette publique » sera réalisé.

Pour celles et ceux qui n'auraient pas pu assister à cette journée, elle est en rediffusion sur la chaîne Youtube de la CGT : <https://www.youtube.com/user/MyCGT> et sur le site de la fédération des finances : <https://www.cgtfinances.fr/presse-et-documents/videos/article/journee-d-etude-dette-publique>.

La réforme des statuts du personnel à marche forcée

La Direction Générale de l'Agence Française de développement (AFD) a informé les représentants des personnels en octobre 2020 du lancement de la réforme des statuts du personnel. Comme souvent, cette réforme s'appuie sur une série de rapports (notamment de la Cour des comptes) montrant la prétendue obsolescence du statut actuel et sa non-conformité par rapport au droit du travail (rien que ça). En réalité, elle n'est qu'une remise en cause pure et simple des conditions d'emploi, des salaires et des indemnités actuels. Le tout, sans réelle volonté de dialogue social. Ambiance.

RÉFORME!

Voilà un terme fort, qui renvoie aux enjeux les plus élevés, du registre des questions politiques et sociales de première importance. Employé par la Direction de l'AFD pour annoncer la discussion qui s'ouvre avec les représentants du personnel sur l'avenir du statut du personnel, il lui donne une tonalité solennelle et grave. A en croire les propos de la Direction, l'« obsolescence » (sic) du statut du personnel empêcherait l'Institution de déployer sa stratégie, mettant en péril son avenir. Bigre !

Il apparaît pourtant que le statut n'a en rien empêché le doublement des engagements annuels de l'AFD en 5 ans, de passer de 1 à 14 milliards d'engagements annuels en 20 ans.

La direction affirme également que 50% des articles du statut du personnel n'étant plus conformes au droit commun, le statut doit être réformé. Première nouvelle !

L'AFD a-t-elle déjà été condamnée par la justice parce que son statut n'était pas aligné sur le droit commun ? Par ailleurs, le statut n'a jamais empêché l'AFD de conclure des accords collectifs et autres engagements avec les partenaires sociaux en application du droit et de ses évolutions.

En réalité, la Direction ne veut plus d'un statut du personnel qui soit plus favorable et plus protecteur que le minimum prévu par le droit.

De plus, elle semble vouloir passer en force, refusant de véritables négociations, reniant des engagements pris antérieurement.

Avec l'intersyndicale, c'est le moment pour les salarié.e-s de se mobiliser contre de tels reculs pour les droits individuels et collectifs.

L'AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT,

Etablissement public au cœur du dispositif français de coopération, l'Agence Française de Développement (AFD) agit depuis près de quatre-vingt ans pour lutter contre la pauvreté et favoriser le développement dans les pays du Sud. L'AFD finance une multitude de projets dans les secteurs des transports, de l'eau, des énergies renouvelables, de la santé, de l'éducation, ou encore de la gouvernance publique. L'agence française de développement, ou AFD, ce sont des engagements financiers de 14 milliards d'Euros par an, 85 agences à travers le monde.



Pour un dépoussiérage de la Cour des Comptes ?

Le président de la Cour des Comptes, Pierre Moscovici, a présenté ses réformes : JF 2025. Ce projet vise selon lui à rendre la Cour plus ouverte aux citoyens, plus accessible, plus lisible ; à rénover ses métiers et les conforter ; à intégrer la Cour et les Chambres Régionales et Territoriales des Comptes (CRTC) en harmonisant les compétences, la gouvernance et la programmation.

Si nous ne sommes pas opposés à une réforme des Juridictions Financières, celle-ci doit répondre aux besoins de notre époque.

Le développement des politiques territorialisées et la nécessité de leur évaluation supposent de développer les capacités d'évaluation à ce niveau, les CRTC doivent donc être renforcées.

Il est essentiel que l'opportunité du contrôle soit détachée de toute considération de politique locale et donc qu'il y ait une coordination nationale pour l'ensemble des CRTC.

L'évaluation des politiques publiques est indispensable pour faire des choix éclairés et examiner la réussite des politiques mises en place, pour améliorer l'efficacité de l'intervention publique, en rendre compte aux citoyens. L'enjeu est d'articuler l'agenda politique et le temps de l'évaluation, car pour apprécier les effets et l'impact complet d'un dispositif, il faut prendre en compte le temps de son expérimentation, de sa mise en place et de son aboutissement. La CGT insiste donc sur la nécessité de prévoir juridiquement le temps ainsi que les moyens humains et financiers nécessaires pour l'évaluation.

Il est important d'avoir une plus grande hétérogénéité des magistrats de la Cour.

La CGT propose que les magistrats de la Cour ne soient pas uniquement issus de l'ENA mais que des possibilités soient offertes de pouvoir passer un concours permettant l'accès au corps de métier de magistrat de la Cour, ce qui assurerait une représentativité plus large des magistrats.

À l'heure où les politiques fiscales et budgétaires ne cachent plus leur dimension de classe, le contrôle de l'utilisation de l'argent public devient une préoccupation essentielle.

La CGT est vigilante à ce que les missions des Juridictions financières continuent à être entièrement assurées par des agents publics et ne soit pas confiées à des cabinets d'audits privés.

Pour la CGT il s'agit de garantir aux

citoyens et à leurs représentants la capacité d'évaluation des politiques publiques.

La légalité des actes et délibérations des collectivités et des établissements publics doit faire l'objet d'un contrôle réel et efficace. Ce contrôle doit aussi être élargi aux fonds publics accordés aux entreprises dont il est indispensable de suivre l'utilisation et d'apprécier l'efficacité économique et sociale. Cela implique un renforcement des moyens qui y sont affectés et nécessite une plus grande coopération entre les différentes institutions qui en sont chargées. Mais il convient aussi de permettre aux citoyens de se réapproprier le débat politique par l'accès à toutes les données et expertises susceptibles de les aider à appréhender les enjeux actuels et à se forger leur opinion.



Pendant la crise sanitaire, le logement « cher » continue !

La crise pandémique n'a pas fait baisser les prix de l'immobilier, au contraire puisque ceux-ci ont même continué de croître faiblement en France, dans les grandes métropoles tandis qu'ils stagnent dans les zones moins tendues.

La seule façon d'endiguer ce phénomène serait de casser la spirale de marchandisation et de financiarisation du marché du logement en favorisant la construction et la réhabilitation de logements sociaux et en organisant dans l'urgence une politique publique de réquisition des logements vacants (plus de 3 millions en France) comme la loi le permet depuis 1945.

C'est hélas une voie contraire que le gouvernement a choisi de prendre depuis 2017 en cassant méticuleusement les outils et ressources dédiés au financement du logement social :

- mesures de baisse et de « contemporanéisation » (calcul sur les revenus de l'année en cours) des APL,
- mise en place du RLS (réduction du loyer de solidarité) dans le parc social qui prive les organismes de logement social de près de 1,5 milliards de ressources par an et grève leur capacité de financement de nouvelles opérations de construction,
- obligation « technocratique » de regroupement des organismes HLM sans lien avec les besoins des territoires pour dégager des économies de moyen (loi ELAN),
- ponction cette année encore de plus d'un milliard d'euros dans « les caisses » d'Action Logement (organisme collecteur de la PEEC -1 % logement- et principal opérateur de la construction et de gestion de logements sociaux -plus d'un million),
- remise en cause du système de finan-

cement privilégié des logements sociaux par la Caisse des dépôts sur la base des ressources du livret A qu'elle centralise (le livret A a depuis l'origine contribué au financement de 80 % du parc social).

Comme on peut le lire dans le dernier rapport de la fondation Abbé PIERRE, « *le logement est le parent pauvre de ce quinquennat* ¹ » : ainsi la part des aides au secteur du logement dans le budget public est tombée en 2020 à 1,59 % du PIB alors qu'il dépassait les 2 % en 2016 ! 2016, dernière année où fut franchi le cap de la construction de 120 000 logements sociaux alors que ce chiffre est tombé à moins de 90 000 en 2020.

Pire encore, une récente étude de la Banque des territoires indique que les projets de construction de logements HLM ont décliné de 8 % entre fin 2019 et fin 2020 (la baisse est de 18 % sur les projets de réhabilitation).

On voit donc mal comment la promesse d'Emmanuelle WARGON de construire 250 000 logements sociaux dans les deux ans peut être crédible !

Il est urgent d'imposer une tout autre politique qui garantisse concrètement l'accès universel pour tous et toutes à un logement légal, durable et décent, quelles que soient ses ressources.

Même si la France y est particulièrement confrontée, c'est la quasi-totalité des pays d'Europe qui est soumise au logement cher et au mal logement.



C'est pourquoi, associations, syndicats et autres mouvements sociaux appellent le 27 mars à des manifestations dans toutes les grandes capitales européennes pour dire NON au logement cher !

1 : www.fondation-abbé-pierre.fr/actualites/26e-rapport-sur-letat-du-mal-logement-en-france-2021

INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO



nvoboutique.fr

Bon de commande VO Impôts 2021

Code article 03210124 / Prix unitaire: 6,50 €

Nb. ex. x 6,50 € = €

Ci-joint:

Chèque n°

Banque

À l'ordre de La Vie Ouvrière

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme ☐ M. ☐

VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI ☐ NON ☐

* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À: La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr

Les conséquences de la crise

À l'Insee, le télétravail est généralisé pour les agents de bureau. La situation est différente pour les enquêteurs et enquêtrices, dont le métier est d'aller chez les ménages ou dans les magasins pour collecter l'information.

Pour les enquêtes auprès des ménages, il n'est pour l'instant pas possible de tenir les entretiens en face à face. Toutes les activités se font par téléphone, ce qui a des conséquences sur les conditions de travail. Certaines enquêtes durent plusieurs heures, ce qui engendre une fatigue supplémentaire liée à l'utilisation du téléphone. De même l'enquêté-e n'est pas toujours prêt-e à passer un temps aussi long au téléphone. Les protocoles de collecte et les calendriers ont été adaptés, mais de nombreuses interventions syndicales ont été nécessaires.

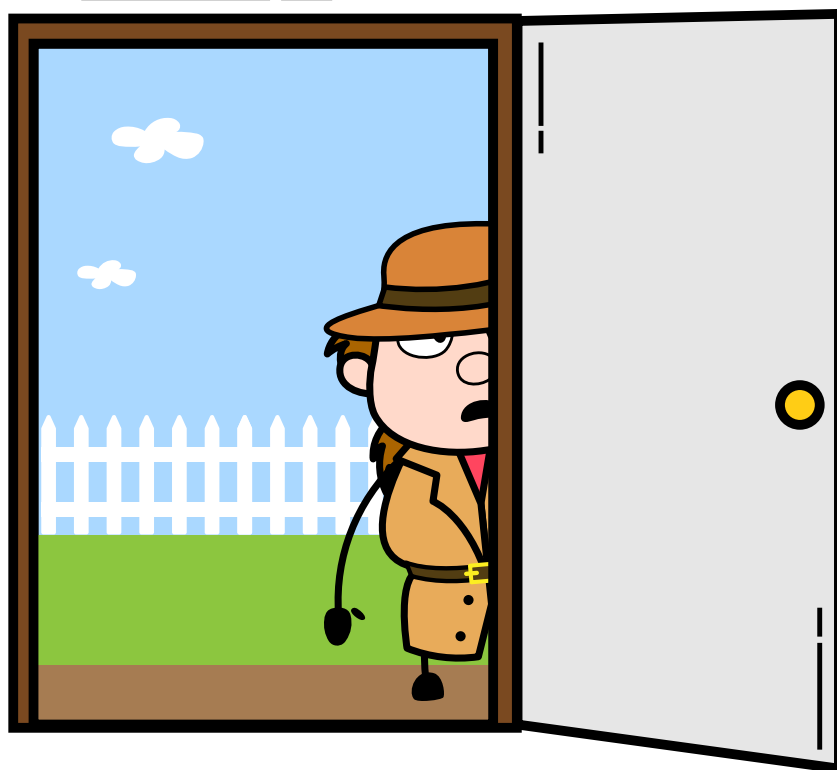
Pour les **enquêtrices et enquêteurs prix**, la situation est plus difficile. À partir du 4 janvier, la consigne a été de retourner faire des relevés de prix dans les magasins. Ce retour se fait dans des conditions très dégradées : le respect des gestes barrières, des mesures de distanciation et des jauges d'occupation est parfois difficile à respecter. Pour se restaurer, les enquêtrices et enquêteurs qui partent pour la journée n'ont pas d'autre choix que de manger dans leur véhicule. Le problème concerne également l'accès aux toilettes : ceux utilisés habituellement sont fermés pour cause de Covid. Malgré les alertes des agent-e-s concerné-e-s, des interventions syndicales ont été nécessaires pour que la collecte des terrains devienne facultative. Pour l'heure, chacun peut effectuer les relevés des prix selon le mode de son choix (terrain, téléphone ou Internet).

Une autre conséquence de la crise est le **report de l'enquête annuelle de recensement 2021**, qui permet de diffuser annuellement les résultats du recensement. Face aux risques importants pour les agents des mairies qui s'adressent aux ménages, l'Insee

a fait le choix du report, proposant une méthode alternative pour les résultats de 2021. Ce report a des conséquences sur les agents de l'Insee travaillant sur le recensement, à qui d'autres missions ont été confiées. L'impact est également important pour les **superviseurs**, en charge de faire le lien entre l'Insee et les communes. Dans de nombreuses régions, l'Insee fait appel à des superviseurs contractuels, appelés externes. Ils signent dans ce cas deux contrats : l'un couvrant la période de novembre, l'autre de janvier et février, prenant l'engagement de ne pas chercher d'autre travail sur la période. Suite à la décision de

report, l'Insee n'a pas signé le deuxième contrat, laissant donc sans emploi les superviseurs externes qui s'étaient engagés à travailler pour l'Insee début 2021.

Malgré l'intervention de l'intersyndicale au niveau de l'Insee et du ministère, la demande d'une indemnisation pour ces agents est pour l'instant rejetée, le ministère arguant d'un manque de base juridique pour la mettre en place. Pourtant, une décision du ministre pourrait suffire pour définir cette base et permettre à des agents engagés moralement à travailler pour l'Insee de poursuivre leur activité.



POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS, MAINTENANT !

Une journée internationale de lutte pour les droits des femmes le 8 mars et une journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre, c'est suffisant ? Vraiment ?

NOUS SOMMES LOIN DU COMPTE ÉVIDEMMENT !

Certes les consciences sont un peu plus éveillées sur ces profondes injustices qu'il y a quelques années. Grâce au travail de longue haleine des associations de défense des droits des femmes ou féministes. Grâce aussi à l'engagement des organisations syndicales, comme la CGT. Grâce enfin aux réseaux sociaux depuis l'émergence de #MeToo ou de #Balance-TonPorc en 2017 et à leur couverture médiatique.

Mais le combat est loin d'être terminé : sur l'inégalité salariale. Sur les inégalités en matière de carrière (le plafond de verre, les parois de verre,

le plancher collant). Sur les violences commises sur les femmes, dans ou hors de la sphère du travail.

Lors de la crise sanitaire, nous avons applaudi les salarié-e-s en première ligne. C'était avant tout des femmes, dans les métiers de la santé, à l'hôpital, derrière les caisses de nos supermarchés ou dans les entreprises de nettoyage, œuvrant très tôt le matin ou très tard le soir pour assainir nos locaux professionnels.

Il est maintenant urgent de passer des constats à l'action !

Dans ce dossier, vous pourrez lire le témoignage de collègues du ministère sur leurs vécus, leurs difficultés, leurs attentes. Sophie Binet, secrétaire générale adjointe de l'UGICT et responsable du collectif confédéral Femmes Mixité a également accepté de répondre à nos questions.

Pour les droits des femmes, pour l'égalité entre les femmes et les hommes, pour la lutte contre les violences à caractère sexiste et/ou sexuel, tout au long de l'année, déconfinons aussi nos luttes féministes !



la cgt

Moi, quand je serai grande, j'aurai un salaire d'homme!

27 % D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. VOUS TROUVEZ ÇA NORMAL ?

Égalité FEMME = HOMME TRAVAIL!



Les premières de corvées ... à Bercy

Les agents dits « berkanis » sont des agents non-titulaires exerçant les missions d'entretien, restauration ou veilleurs de nuit. À Bercy, 93% des collègues berkanis sont des femmes. Échanges avec Charlotte, Karine et Béatrice, sur leur situation actuelle, leurs attentes..

FÉDÉRATION : Dans la période actuelle de crise sanitaire, vous avez été en première ligne sur les questions d'hygiène, de sécurité sanitaire. Comment s'est déroulé le travail ? Quelles évolutions pour vous ?

CHARLOTTE : La crise du COVID a augmenté notre travail quotidien (nettoyage des points de contact) et ces travaux de désinfection semblaient essentiels dans les discours ; pour autant, nous ne nous sentons pas plus considérées dans notre travail. Pour preuve, les remplacements en cas d'absence sont très aléatoires : si je suis absente un jour ou deux, je ne suis pas remplacée même si c'est prévu de longue date.

KARINE : Je travaille sur deux sites par jour et j'ai dû aménager mes horaires de travail en commençant à 6h30. Je n'ai eu ni heure supplémentaire, ni récupération horaire, alors que je badge, et qu'il m'est arrivé de dépasser mes horaires prévus au contrat. La direction considérait que je pouvais absorber le sur-plus de travail, que « nous avons largement le temps de faire le travail » et donnait l'argument du télé-travail des collègues, mais c'est loin de compenser les tâches supplémentaires. C'est clairement un manque de reconnaissance pour notre travail.

BÉATRICE : Au départ, nous n'avions pas de produits nécessaires, pas de matériel adapté, j'ai dû faire valoir mon droit de retrait pour que les choses s'améliorent un peu. Le CHS-CT est intervenu et a permis l'acquisition d'aspirateurs avec filtres HEPA.

FÉDÉRATION : Sur les questions de salaires et de carrière, est-ce que les choses s'améliorent ?

CHARLOTTE : j'ai commencé ma carrière avec un contrat de deux heures en 2001, et je suis maintenant à temps complet ; pour autant je ne suis pas titulaire et côté salaire, très peu d'évolution, juste un avancement limité. Certaines d'entre nous ont eu une prime COVID, mais c'était très variable.

KARINE : Il y a clairement un problème de rémunération pour l'ensemble des collègues berkanis. Pour la prime



COVID, c'était vraiment « à la tête du client », sans critère clair.

BÉATRICE : Les choses évoluent un peu, mais c'est très long, la situation demeure très précaire : beaucoup de collègues restent multi-employeurs avec des amplitudes horaires très importantes. Sur les questions de titularisation, nous avons été déçues de l'application de la loi Sauvadet aux Finances, puisque le critère de temps de travail était de 50% à la Fonction publique, mais 70% à Bercy pour être titularisée. Ce qui exclut énormément de collègues.

Femmes cadres sous quota

Mila est cadre au sein d'une administration exerçant des missions de sécurité intérieure. Elle témoigne sur sa carrière, la place des femmes cadres, mais aborde aussi la question des violences faites aux femmes.

MILA : J'ai accédé à des fonctions d'encadrement par le bénéfice du concours dont le quota de femmes sélectionnées est encadré strictement par le protocole DGAFP de 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Si je sais ce que je dois à cet accord, je pense surtout aux femmes qui m'ont précédé dans mes fonctions subalternes et les mots extrêmement durs qu'elles ont subi alors qu'elles étaient peu nombreuses en uniforme au début des années 1980 mais aussi aux femmes qui exercent quotidiennement leurs fonctions de jour comme de nuit.



J'aimerais affirmer que le quota de femmes cadres montre l'exemple et permet l'égalité des hommes et des femmes sur le terrain mais je n'y crois pas plus qu'au ruissellement économique. Ainsi, pour faire une comparaison, les femmes cadres seraient « protégées » mais est-ce que cela bénéficierait à toutes les femmes ? Non.

Le plafond de verre existe toujours pour certaines spécialités non soumises à quota et qui constitue de fait des « métiers genrés » et ce, de manière tout à fait archaïque. Pourtant, les méthodes de travail devraient également être conçues par et pour les femmes.

Depuis que je suis cadre, je n'ai subi aucun mot déplacé, aucune violence verbale ou physique car mon statut hiérarchique me protège mais ces violences sexistes existent pourtant. Je pense qu'il faut surtout que les cadres aient une sensibilité et une empathie contre toute forme de discrimination comprenant les 25 critères de la loi, seuls moyens de protéger tous les agent-e-s et donc permettre à la société entière de progresser.

Des exemples très précis de propos ou comportements sexistes doivent être donnés pour intervenir rapidement dans les collectifs de travail afin de protéger les plus fragiles, ceux-ci doivent d'ailleurs être rappelés en formation initiale ou continue.



Quand restauration rime avec dégradation

L'association AGRAF, gère la restauration parisienne des personnels du MEFR. La plupart des personnels de cette association, subventionnée par le ministère, sont de droit privé. La moitié des emplois de la restauration est occupée par des femmes. Nadia salariée de l'association témoigne.



FÉDÉRATION : Quelles sont tes conditions de travail ?

NADIA : Depuis plusieurs années les départs pour retraite, départ volontaire ou licenciement, ne sont plus remplacés. L'association ne recourt plus aux CDD depuis 2019, tous ces facteurs font que les conditions de travail, par manque de personnel, se sont dégradées.

FÉDÉRATION : Quel est l'impact de la crise sanitaire sur ton travail ?

NADIA : Les structures de restauration ne fonctionnent pas à 100%, le télétravail impacte énormément la fréquentation des restaurants.

Environ 1/3 du personnel est en chômage partiel, le travail a été modifié puisque les salariés qui sont dans les restaurants doivent effectuer des tâches supplémentaires ainsi qu'un travail différent.

Par exemple plus de manipulations, un accueil, un contrôle et un nettoyage des différentes surfaces.

FÉDÉRATION : Quelle est ta carrière ?

NADIA : Je suis actuellement employée de restauration. J'ai remplacé des assistantes administratives dans les établissements (caisse, comptabilité, gestion des absences etc), effectué des renforts au restaurant de Bercy « le Club », que ce soit en tant que serveuse ou maître d'hôtel et également travaillé en tant qu'administrative au siège de l'association sur plusieurs postes.

FÉDÉRATION : Et ta rémunération ?

NADIA : Les salaires ne sont pas très élevés dans l'association, cette année par exemple aucune augmentation générale des salaires n'a été obtenue lors des NAO (négociation annuelle obligatoire).

FÉDÉRATION : Quelles sont tes possibilités d'évolution dans ton entreprise ?

NADIA : En tant qu'employée de restauration il n'y a que deux niveaux d'emploi et donc peu ou pas d'évolution possible.

Être femme, handicapée et militante ... en 2021

Être une femme dans le monde du travail c'est difficile. Être une femme handicapée c'est compliqué. Être une femme handicapée militante c'est un véritable parcours du combattant ! Témoignage d'Eva.



On refuse de me placer sur un poste adapté à mon handicap. Soit. Je subis des discriminations et des maltraitements morales et physiques. J'encaisse pendant 2 ans. On refuse mes solutions : intégration en administration centrale, reconversion, rupture conventionnelle. Je suis dans l'impasse.

En recherche d'un ou d'une permanente, la CGT me propose un poste en décharge syndicale à 100%, me sortant de cette situation inextricable. L'administration n'ose pas refuser, mais elle ne me donne pas les moyens de travailler. La mission handicap refuse de m'octroyer une aide au déplacement, non pas parce qu'elle n'a

pas le budget, mais parce qu'elle juge le coût du trajet non raisonnable.

Je suis navrée, chère administration, d'être tombée malade alors que j'étais fonctionnaire. Je suis douée en informatique, j'ai des qualités rédactionnelles et moult autres compétences, je suis même trilingue ! Dans le privé, j'étais la cible des chasseurs de têtes et j'occupais des postes à responsabilité. Maintenant, je suis traitée comme une moins que rien incapable. Vraiment désolée de vous déranger, madame l'administration, moi la syndicaliste handicapée.

>>> L'INTERVIEW

SOPHIE BINET est secrétaire générale adjointe de de l'UGICT et pilote du collectif confédéral «Femmes Mixité». Elle répond à nos questions sur les inégalités actuelles, les violences faites aux femmes et trace les pistes pour changer concrètement les choses. Un entretien très éclairant.



Crédit photo Pascal Rondeau

FÉDÉRATION : Concernant l'impact de la crise sur « les premières de corvées », pourquoi ce sont des femmes qui occupent ces emplois ?

SOPHIE BINET : Les femmes sont concentrées dans des emplois dévalorisés socialement et financièrement. **Plus de la moitié d'entre elles sont dans seulement 6 professions :** la santé, le soin aux autres, l'éducation, le nettoyage, la vente et l'administratif... Bon nombre de ces professions ont été fortement mobilisées pendant la crise covid, tant elles sont essentielles !

Cette forte féminisation ne date pas d'hier : ces emplois ont été construits sur le fait qu'il s'agissait de « métiers de femmes », pour les femmes : soigner, aider, accompagner, assister, servir, éduquer, etc., renvoient à des fonctions que l'on va considérer comme « naturelles » pour les femmes - un prolongement de leur fonction maternelle et domestique - comme si ces vrais métiers ne nécessitaient pas de qualifications réelles c'est-à-dire des diplômes, de l'expérience, des savoir-faire, des technicités précises... Du coup, ces emplois ont été systématiquement dévalorisés symboliquement et financièrement : **ils sont tous en dessous**

du salaire moyen, très souvent proches du salaire minimum. Par exemple le salaire des infirmiers et infirmières est l'un des plus bas des pays au monde (9% en dessous du **salaire médian** en France).

FÉDÉRATION : Comment on améliore la situation ?

SOPHIE BINET : Pour revaloriser les emplois à prédominance féminine, il faut faire connaître et respecter la loi, qui exige un salaire égal pour un travail de valeur égal. Il faut donc comparer des métiers différents mais de valeur égale selon la loi. C'est par exemple ce qu'ont

fait les sages femmes CGT qui se sont comparées avec les ingénieurs hospitaliers : même niveau de qualification, même niveau de responsabilité, même expérience, même charge physique et nerveuse... mais un salaire d'embauche de 400€ plus faible chaque mois... et aucun déroulé de carrière !

Pour changer la donne, il faut mettre fin à cette illusion d'égalité, notamment dans la fonction publique, et porter une analyse féministe des mobilisations salariales. Par exemple, quand nous exigeons l'augmentation du point d'indice, rappelons systématiquement que les fonctionnaires sont à 63% des femmes, et que leur déclassement, contribue, au niveau interprofessionnel, aux inégalités de salaire.

FÉDÉRATION : *Sur les inégalités de carrières et salariales entre hommes et femmes, comment avance-t-on concrètement ?*

SOPHIE BINET : Grâce à notre mobilisation, la lucidité sur les écarts de salaires et discriminations de carrière a beaucoup progressé, chez les femmes comme chez les hommes. C'est d'ailleurs la première attente des salarié-e-s vis-à-vis des organisations syndicales : que nous agissions pour l'égalité professionnelle. Maintenant, il faut aider les salarié-e-s à comprendre d'où viennent ces inégalités pour savoir comment y mettre fin. On entend encore trop souvent « dans la fonction publique, le statut protège, entre une femme et un homme en situation équivalente, il n'y a pas d'inégalité ». Il ne faut surtout pas fonctionner toutes choses égales, car entre les femmes et les hommes, toutes les choses sont inégales. Les 26% d'inégalités de salaire viennent d'abord de différence de structures, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois :

- 80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, c'est le premier facteur d'inégalité sur lequel travailler, notamment pour les catégories C.
- Ensuite, il ne faut pas se contenter d'une photo à un instant T mais recons-

tituer le film des inégalités et regarder les inégalités de carrière. Nous avons à la CGT inventé une méthode pour cela, la méthode Clerc.

- Après, il faut passer au film 3D, et comparer des métiers différents entre eux mais de valeur égale selon la loi. Faire un travail pour revaloriser les filières dans lesquelles les femmes sont concentrées.
- Enfin, la part variable de la rémunération est très discriminante, c'est ce qui explique que plus on monte en responsabilité, plus les écarts sont importants.

Dernier point : arrêtons de faire comme si la maternité n'était pas un problème. L'arrivée des enfants s'accompagne immédiatement d'un blocage de la carrière voire de baisses de salaires. La campagne #viedemère de l'Ugict, à travers les centaines de témoignages reçus, a permis de mesurer l'ampleur des discriminations liées à la maternité !

Il faut mettre fin au présentéisme, réduire le temps de travail, aligner le congé paternité sur le congé maternité et garantir à tous les parents une prise en charge de leurs enfants (50% des enfants de moins de 3 ans n'ont pas de prise en charge institutionnelle, crèche, nounou...).

FÉDÉRATION : *Sur les violences faites aux femmes, comment peut-on agir sur le lieu de travail ?*

SOPHIE BINET : Les violences au travail concernent quasiment toutes les femmes : 80% disent être victimes de sexisme, 20% de harcèlement sexuel. Pourtant quand elles en parlent, dans la moitié des cas le règlement se fait en leur défaveur, elles sont placardisées, obligées de se mettre en arrêt voire licenciées.

Il faut gagner partout la mise en place de dispositifs de signalement des violences, avec la mise en place d'enquêtes contradictoires associant les IRP et généraliser la prévention, à commencer par la formation de tous les managers et RH. Il faut aussi protéger les victimes de violences conjugales : nous demandons la mise en place de droits à congés rémunérés pour leur permettre d'effectuer toutes leurs démarches, un droit à la mobilité géographique et fonctionnelle...

Toutes ces dispositions sont prévues par la convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail que nous venons de gagner mais que la France veut ratifier sans rien changer à la loi française... Nous avons des responsabilités importantes pour accompagner et défendre les victimes de violences, il faut former tou-te-s nos militant-e-s sur ces questions, et bien sûr être exemplaires chez nous en faisant respecter nos principes sans tergiverser !

www.egalite-professionnelle.cgt.fr

Le guide



PRÉVENTION
PROTECTION
SANCTION

**COMBATTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES
ET SEXUELLES**

à retrouver sur <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/guide-cgt-combattre-les-violences-sexistes-et-sexuelles/cgt-violences-sex-interactif/>

Cofinancement par les employeurs : la CGT doit être lucide et exigeante !

L'ordonnance a été présentée en Conseil des ministres le 17 février 2021 : les d'agents de la fonction publique (3 versants) devraient bénéficier d'ici à 2026 d'une protection sociale complémentaire (PSC) cofinancée par leur employeur à hauteur de 50 %. Pour rappel le vote favorable pour cette ordonnance au conseil commun de la fonction publique s'est découpé comme suit :

Vote pour : CFTD, FO, FA, CGC, CFTC (15 voix) + les employeurs (10 voix)

Vote en abstention : CGT, UNSA, FSU, Solidaires (15 voix)

AU REGARD DES EXIGENCES PORTÉES PAR LA CGT, EST CE QUE CETTE ORDONNANCE RÉPOND AUX BESOINS DES AGENTES ET AGENTS DES FINANCES ?

Pour **la CGT finances**, la première des exigences fondatrice de notre système de santé est celle du renforcement de la sécurité sociale et de la mise en place de la « Sécurité Sociale intégrale » telle que

pensée par le CNR en 1946 avec pour objectif le remboursement de 100 % des soins de santé.

La deuxième exigence est que s'il y a participation des employeurs à 50% comme l'exige la CGT, elle soit faite sur des fonds dédiés déconnectés de la masse salariale et à partir d'un cahier revendicatif contrôlé par **les bénéficiaires actifs et retraités** :

- Bénéfice du financement pour les actifs et retraités.
- Adhésion non obligatoire et défense de la solidarité intergénérationnelle et inter catégorielle avec appels d'offres limités aux organismes non lucratifs.
- Participation à une couverture du plus haut niveau.
- Amélioration par le cahier des charges des prestations santé et limitation du nombre d'options.



- Un couplage en santé et en prévoyance.

CE QUE PRÉVOIT L'ORDONNANCE ET ANALYSE DE LA CGT FINANCES

- **Participation obligatoire en santé à hauteur d'au moins 50 % du financement nécessaire à la couverture de garanties minimales** définies par le code de la sécurité sociale. **Mais 50% du panier minimal ce n'est pas la même chose que 50% du financement des garanties complémentaires** dont nous bénéficions aujourd'hui. Ainsi pour les **salariés du privé** qui « bénéficient » de la participation des employeurs depuis un accord 2013 (non signé par la CGT) **la couverture minimale est inférieure à la CMU-C.**
- **Participation facultative en prévoyance**, l'ordonnance ne crée aucune obligation mais prévoit qu'un employeur public pourra souscrire **un contrat collectif à adhésion obligatoire** si un accord majoritaire est adopté par les partenaires sociaux. **On voit bien ici le chantage à la signature...**

Les dispositifs de solidarités sont renvoyés à la publication d'un nouveau décret. A ce jour rien ne confirme que la participation bénéficiera aux non-titulaires et retraités.

- **La mise en concurrence des différents opérateurs** lucratifs et non lucratifs. Cela favorisera le dumping, le moins disant et/ou l'augmentation sans fin des cotisations. Un des effets pervers sera l'affaiblissement de notre régime général (sécurité sociale) par la montée en puissance, via le lobbying patronal, des organismes à but lucratif.
- **L'ordonnance est particulièrement muette sur les dispositifs de financements de cette participation** laissant augurer de prochaines négociations difficiles sur l'augmentation du point d'indice arguant de l'augmentation du pouvoir d'achat via la prise en charge partielle de la cotisation PSC. Pour rappel, En 2018 la fonction publique d'État a contribué à hauteur de 28 millions d'euros pour la PSC, avec la mise en œuvre de l'ordonnance, la mesure représenterait plus de 840 millions d'euros

pour la fonction publique d'Etat !

A ce stade, nous pouvons noter sans trop nous tromper que cette ordonnance prise suite aux dispositions de la Loi de « transformation de la fonction publique » de 2019 ressemble à sa sœur jumelle dans le privé dite « Sécurisation de l'emploi » de 2013. **Elles ont consacré toutes les deux la réduction de droits pour les travailleuses et travailleurs et proposé en lot de consolation une prise en charge partielle des cotisations de la protection sociale complémentaire.**

La CGT Finances n'est donc pas dupe. Elle restera lucide et engagée à défendre les seuls intérêts des personnels si l'ouverture de négociations s'engagent à Bercy après un premier groupe de travail en juillet 2021. D'ici là la fédération créera les conditions du débat contradictoire avec les syndiqués et ensuite avec les salariés.



Militants - Adhérents

— entre —
VOUS
— et —
nous
un lien
indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS 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. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.