

ENSEMBLE

plus forts

JOURNAL DES SYNDIQUÉ.E.S DE LA FÉDÉRATION DES FINANCES CGT

NUMÉRO 68 - JUIN 2024

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
NÉGOCIATIONS À BERCY

INTERVIEW ÉGALITÉ
FANNY DE COSTER ET
MYRIAM LEBKIRI

POUR LA SEMAINE DE 4 JOURS ET

32H !



SOMMAIRE

JUIN

- 06 MONNAIE DE PARIS**
Les médailles de la fierté
- 07 PAIX**
Lutter pour une économie de paix
- 08 INTERVIEW ÉGALITÉ**
Fanny de Coster et Myriam Lebkiri
- 11 PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE**
Négociations sur la PSC à 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 €



14

32H !

Pour la semaine de 4 jours
et les 32h !



AGENTS ACTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Préparez votre budget vacances et loisirs avec le Chèque-Vacances !

Bonification
de **35%** pour
les - de 30 ans

Bonification de **30%**
pour les agents en
situation de handicap

Abattement de **20%**
sur le RFR pour
les Ultramarins

NOUVEAU
+ 5% sur les barèmes du
Revenu Fiscal de Référence
pour tous les Agents

NOUVEAU

Choisissez le Chèque-Vacances qui vous ressemble !



CHÈQUE-VACANCES CONNECT
l'application de paiement 100% digital

CHÈQUE-VACANCES CLASSIC
le format papier



Épargnez quelques mois et bénéficiez d'une bonification de l'État.
Pour en savoir plus : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr



**LE TRI
+ FACILE**





LES MÉDAILLES DE LA FIERTÉ

Oui, les salariés de la Monnaie de Paris et la CGT peuvent être fiers de la lutte exemplaire qu'ils ont menée pendant de longues semaines au sein de leur établissement.

Lors des NAO, la direction avait joué au jeu dangereux de la division des salariés en octroyant aux uns et refusant aux autres. Elle avait fait de la tension sa stratégie de dialogue social.

La CGT avait alors appelé à la mobilisation afin d'obtenir des revalorisations salariales collectives à la hauteur des objectifs fixés aux salariés par l'établissement. La CGT avait demandé d'inclure les cadres et agents de maîtrise qui avaient été initialement exclus des premières discussions.

La grève menée sur le site parisien par les salariés aura

duré un mois. Un mois de mobilisation, face à un Président Directeur Général absent dans la négociation et qui se sera réfugié derrière le spectre de pertes financières pour ne pas répondre aux revendications des salariés.

Au passage, il a fait fi de sa responsabilité dans la récente crise à la Monnaie de Paris où l'établissement a continué de frapper des centimes défectueux malgré l'avertissement de la Commission européenne. La fabrication de 27 millions de pièces non conformes aurait coûté à l'établissement pas loin d'un million d'euros.

L'attitude des dirigeants n'a fait que renforcer la détermination des grévistes. Soutenus par la fédération, et l'ensemble de la CGT, avec plusieurs visites de Sophie Binet sur le site de production. L'abnégation de toutes et tous aura permis

de contraindre le Conseil d'Administration à prendre la main et à ouvrir la porte à de nouvelles négociations. Cela a permis d'aboutir à l'obtention d'une prime collective attribuée à tous les salariés.

La Monnaie de Paris est un établissement séculaire, une des plus vieilles usines de Paris, elle assure la frappe des euros courants mais produit aussi les monnaies de collection et les médailles, comme celles qui seront remises aux athlètes lors des prochains jeux olympiques de Paris.

Les salariés ont un savoir-faire reconnu partout dans le monde mais qui reste encore largement sous-estimé par leur employeur. Cette victoire doit ouvrir la voie à une meilleure reconnaissance de leurs compétences et des augmentations salariales.

PAIX

LUTTER POUR UNE ÉCONOMIE DE PAIX, NOTRE EXIGENCE !

Avant son départ de la Maison blanche en 1961, le président américain Eisenhower avertissait de « la désastreuse ascension d'un pouvoir illégitime exercé par le complexe militaro-industriel sur les libertés démocratiques ». A la guerre « froide » se succèdent de nos jours les guerres de rapines impérialistes (Congo, Palestine, Yemen, Ukraine, ...) . C'est bien avec la dictature de l'énorme machinerie industrielle et militaire de la défense qu'il faut plus que jamais rompre dans nos sociétés.

La période au cours de laquelle les alliés européens des Etats-Unis semblaient rechigner à porter leurs dépenses militaires au niveau de 2 % de leur PIB est révolue. La Commission européenne envisage aujourd'hui de permettre aux États qui souhaitent porter ce niveau à 3 % de pouvoir déroger aux règles budgétaires de l'UE. Cette proposition est reprise

par le gouvernement français qui préconise un budget de la défense porté à 3 % du PIB pour tous les États membres d'ici 2030 : un « pognon de dingue » pour la guerre pendant la liquidation des retraites, de la santé, etc.

En 2023, les dépenses militaires mondiales ont atteint le montant sans précédent de 2400 milliards de \$ alors que les diverses opérations de maintien de la paix de l'ONU se font à budget constant de 5 milliards. La négation d'un monde multipolaire, la délégitimation du droit international et du multilatéralisme, le refus d'appréhender la catastrophe écologique et de mettre fin à la rapacité des grandes entreprises multinationales sont les corollaires de cette politique.

En Ukraine, la guerre est responsable de dizaines de milliers de morts et d'environ 150 millions de tonnes d'émission de CO2 avec la pollution aggravée de la Mer Noire,

d'avantage que ce qu'émet la Belgique en un an. A Gaza en Palestine, c'est près de 40000 morts depuis le début du conflit : le génocide est aussi un écocide, 99 % des émissions de CO générées à Gaza depuis l'agression israélienne sont attribuables aux bombardements aériens.

Dans notre pays devenu le deuxième exportateur mondial d'armement, les profiteurs de guerre mobilisent leurs empires médiatiques pour nous persuader de l'impossibilité de mettre fin aux conflits et de bâtir une paix durable en impliquant les acteurs concernés. Cette incessante propagande de guerre, en opposition totale avec les aspirations de la jeunesse et des travailleurs, ne nous empêche pas d'appeler à la paix partout dans le monde. Au delà de la mobilisation actuelle contre le carnage à Gaza, nous le réaffirmerons encore lors de la journée mondiale de la paix le 21 septembre prochain.



© freshidea - stock.adobe.com // CGT Finances

Interview

Après la journée du 8 mars, qui a été un succès dans les rassemblements et manifestations à travers toute la France, notre fédération souhaitait donner la parole à 2 de nos camarades qui exercent aujourd'hui des responsabilités confédérales sur le vaste sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Myriam Lebki est secrétaire générale de l'UD CGT 95 et syndiquée à la CGT Finances Publiques. Éluë à la commission exécutive confédérale (CEC) lors du 53e congrès de fin mars 2023, elle est également membre du bureau confédéral en charge de l'égalité F/H et référente auprès de la commission confédérale sur l'égalité F/H.

Fanny De Coster est secrétaire générale du syndicat CGT Finances Publiques et aussi élue à la CEC lors du 53e congrès. Fanny pilote la commission confédérale sur l'égalité F/H.

FD : La crise économique touche fortement l'ensemble de la population, mais a un impact encore plus dévastateur pour les plus fragiles, dont font partie les femmes (emplois précaires, temps partiels...). Quels axes de travail peut-on mobiliser pour améliorer la situation des femmes ?

ML & FDC : En effet, toutes les mesures qui précarisent

FANNY DE COSTER MYRIAM LEBKIRI

la population ont pour 1ères victimes les femmes. C'est ce que nous avons dénoncé pendant la mobilisation contre la réforme des retraites car les femmes perçoivent 40 % de pension en moins que les hommes. Et devront travailler encore plus longtemps pour attendre l'âge d'annulation de la décote et annuler les effets des carrières incomplètes des femmes entre autre.

Plusieurs axes de travail qui profiteront à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs peuvent être mobilisés :

- 1) l'augmentation du SMIC. 60 % des smicards sont des smicardes et le reste plus longtemps
- 2) la revalorisation des métiers à prédominance féminine. Ils sont mal reconnus et dévalorisés.
- 3) la fin des temps partiels imposés et faire cotiser les employeurs à 100 % sur les temps partiels
- 4) la réduction du temps de travail à 32h qui permet une meilleure articulation vie professionnelle et personnelle pour tout le monde
- 5) la reconnaissance des carrières des femmes

FD : Marine Le Pen se revendique féministe depuis 2017, sans jamais aborder au fond les principaux problèmes (parité, égalité salariale, harcèlement sexuel, etc). En quoi l'imposture féministe de l'extrême-droite est un danger pour les droits des femmes ?

ML & FDC : En effet, pour dénoncer l'imposture féministe de l'extrême droite, il faut mettre en confrontation leurs propos et leurs actes.

Elles et ils ont voté contre l'augmentation du SMIC, contre le rétablissement de l'ISF. Ce sont des libéraux qui prônent la baisse des cotisations, la baisse des impôts, qui mettent à mal la sécurité sociale et les services publics. Ils s'attaquent donc à tou-te-s les travailleuses et les travailleurs. Et encore plus les femmes car comme dit précédemment ce sont elles qui souffrent en première ligne du capitalisme.

Par ailleurs, elles et ils se sont opposé-e-s au déblocage d'un milliard d'euros pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Leur politique nataliste est également inquiétante ; assignant





Photo : FANNY DE COSTER et MYRIAM LEBKIRI respectivement deuxième et troisième à partir de la gauche

les femmes à la maternité au sein d'une famille hétéronormée. Nous le voyons ailleurs. Partout où des gouvernements d'extrême droite sont arrivés au pouvoir, ce sont les droits des femmes qui ont été attaqués et notamment celui de l'interruption volontaire de grossesse. Sur ce point, les député-e-s d'extrême droite ont pour la moitié voté contre ou se sont abstenue-e-s lors du vote sur la constitutionnalisation de l'IVG.

FD : La parole des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles se libère depuis l'émergence de MeToo en 2017, plus fortement près de chez

nous avec les situations récentes dans le milieu du cinéma, qui concernent les relations dans le cadre du travail. Au-delà de la prise de parole et de conscience, que faudrait-il mettre en œuvre pour combattre les violences sexistes et sexuelles ?

ML & FDC : Les deux premiers points abordés dans la question sont fondamentaux et il faut une démarche volontariste pour que la parole se libère. Ne pas croire que cela est acquis. Nous venons de vivre une séquence qui est pour le moins apprenante l'hiver dernier avec l'affaire Depardieu. Des plaintes pour viols et agressions sexuelles ont

Interview

été déposées contre lui. Et le président de la république ainsi que d'autres célébrités ont pris la parole et la plume pour crier à la chasse à l'homme. Inversant de façon très dangereuse la culpabilité. Ainsi le coupable n'est plus le mis en cause mais la femme qui parle. Réalité d'ailleurs constatée au travers des prises de parole des victimes, comme ce fut ensuite le cas pour Judith Godrèche, moins soutenue politiquement que Depardieu ! Partout où il y a des avancées, il y a également des réticences qui s'organisent.

Pour combattre les violences sexistes et sexuelles au travail comme dans la société, il faut une démarche volontaire et des moyens. Un peu le contraire de ce qui est fait actuellement. Les sanctions qu'elles soient au sein de l'entreprise ou au sein de la justice ne sont pas à la hauteur des violences subies.

FD : La CGT porte les valeurs du féminisme, avec d'autant plus d'exigences depuis l'élection de Sophie Binet en tant que secrétaire générale au 53e congrès confédéral en mars 2023. Les femmes ont-elles pris toute leur place dans notre organisation ?

ML & FDC : Les femmes prennent plus de place au sein de notre organisation mais on ne peut pas dire qu'elles prennent toute leur

place. L'élection de Sophie Binet a marqué une étape importante pour la CGT mais comme elle le dit elle-même, elle ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt.

Notre organisation va dans le bon sens et il faut que cela continue.

Nous avons plus de femmes dirigeantes par exemple mais en deçà de notre proportion de syndiquées et en deçà de la parité.

Tous les ans, nous produisons un rapport de situation comparée au niveau national qui permet de connaître la part des femmes syndiquées, la part des femmes dirigeantes, la part des femmes participant aux formations syndicales. Il faudrait que chaque structure fasse de même. Nous savons que partout du travail reste à faire et nous continuons notre démarche volontariste pour que les femmes se syndiquent à la CGT, qu'elles y militent, qu'elles deviennent des dirigeantes.

Que ce soit au travail, dans la société, dans la vie et dans la CGT, gagner l'égalité et lutter contre les violences sexistes et sexuelles reste un combat pour lequel il ne faut jamais baisser la garde !

POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL, LA CGT REVENDIQUE :

- > La mise en œuvre de sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations de prévention et la création d'une obligation de négocier sur les violences sexistes et sexuelles ;
 - > Le maintien des CHSCT et la création de référent-es violences, indépendant-e-s de l'employeur, désigné-e-s par les Instances Représentatives du Personnel, chargé-e-s d'accompagner les victimes, de diligenter des enquêtes ou des expertises et de suivre la mise en œuvre des mesures de prévention ;
 - > La mise en place d'une heure de sensibilisation obligatoire de tous les salarié-e-s, d'une formation de tou-te-s les encadrant-e-s, RH et professionnel-le-s en contact avec les victimes, le doublement des subventions aux associations et du nombre d'hébergements d'urgence ;
 - > La protection des victimes contre le licenciement et les sanctions, la prise en charge de l'ensemble des frais de justice par l'employeur et la reconnaissance automatique de leur situation en Accident du Travail/Maladie Professionnelle, la création d'un statut de la victime dans les procédures disciplinaires ;
 - > L'extension des prérogatives et moyens des inspecteur-trice-s et des médecins du travail.
- La mise en place en France de la Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail pour protéger toutes les femmes du monde contre les violences sexistes et sexuelles

PSC

NÉGOCIATIONS SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE À BERCY. FIN D'UNE ÉTAPE, MAIS PROLONGEMENT DE LA LUTTE POUR OBTENIR DES DROITS NOUVEAUX ET PRÉSERVER NOS CONQUIS POUR UNE SÉCURITÉ SOCIALE SOLIDAIRE.

Comme suite aux négociations 2022 en santé dans les trois versants de la fonction publique et 2023 en prévoyance dans la fonction de l'état (FPE), chaque ministère négocie depuis des mois dans son champ.

A Bercy 15 réunions dont 9 séances de négociations ont eu lieu :

En 2023, une première négociation sur l'accord de méthode s'est tenue, seule la CGT finances n'a pas signé. En effet, cet accord ne respectait pas le principe de faveur (mieux disant) par rapport à celui signé



© Evhenii Blinaru - stockadobe.com // CGT Finances



© kls5777 - stockadobe.com // CGT Finances

par la CGT dans la fonction publique. Il ne permettait pas l'amélioration du panier de soins, l'augmentation de la participation de l'employeur pour les actifs comme pour les retraités ou la minoration des cotisations sans conditions pour les enfants et ayants droit. La non-signature de cet accord était sans conséquences sur les suites données aux négociations sur la forme comme sur le fond et la CGT Finances a continué à porter ses revendications lors des 8 séances qui ont suivi en santé comme en prévoyance.

POUR RAPPEL LE CADRE DE LA NÉGOCIATION

LA SANTÉ	PRÉVOYANCE
<p>Pour les actifs</p> <p>Participation de l'employeur 50% de la cotisation du panier de soins fonction publique et 5 euros pour l'option</p>	<p>Pour les actifs</p> <p>Participation de l'employeur 7 euros</p>
<p>Protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident</p> <p>Garanties optionnelles</p>	<p>Incapacité de travail, invalidité, décès, dépendance et perte d'autonomie</p> <p>Garanties additionnelles</p>
<p>Les ayants droits, enfants et retraités ne bénéficient pas de la participation de l'employeur conformément à l'accord signé par la CGT dans la fonction publique en 2022. Pour eux l'adhésion sera facultative en santé comme en prévoyance avec des augmentations de cotisations significatives en comparaison des opérateurs référencés à ce jour à Bercy.</p>	
<p>EN PRÉVOYANCE L'ACCORD D'OCTOBRE 2023 DE LA FPE :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rendra statutaire un certain nombre de garanties qui seront prises en charge par l'employeur entre 2024 et 2027. Il s'agit de l'incapacité (couverture du salaire et d'un % des primes pour les trois années de Congés de Longue Maladie), de l'invalidité d'origine non professionnelle (fin de la retraite pour invalidité et remplacement par un statut de position d'activité s'ils peuvent encore travailler, et partiront en retraite anticipée à 62 ans comme dans le privé), l'amélioration des garanties des ayants-droits des agents décédés, ainsi que des dispositifs en faveur du maintien du retour à l'emploi qui doit être renforcé. 2. Des Garanties complémentaires seront obligatoires et compléteront les dispositifs statutaires pour les congés de longue maladie, l'invalidité et le capital décès. 	



L'affrontement a été rude, deux projets s'opposaient, le projet patronal qui visait à ne pas améliorer les accords fonction publique (santé et prévoyance) et le projet CGT Finances qui portait l'exigence de réponses aux besoins immédiats des agents de Bercy (fonctionnaires, contractuels, actifs, ayant droit et retraités) mais aussi le corpus revendicatif confédéral CGT pour sanctuariser notre sécurité sociale et viser à la transformation de la société.

Des négociations sont également en cours à la Caisse des dépôts et à la Cour des Comptes.

A ce jour, quelles lignes a pu faire bouger la CGT Finances et quels conquies avons-nous pu obtenir ?

Nous sommes le seul ministère à avoir réussi à obtenir une négociation et un projet d'accord unique sur la Santé et la Prévoyance, ce qui peut nous permettre une plus grande solidarité intergénérationnelle et inter-catégorielle en termes de prestations mais aussi en termes de cotisations. En effet en couplant la santé et la prévoyance dans le cadre du contrat obligatoire pour les actifs, le recours à un opérateur unique sera plus facile à obtenir et la solidarité entre actifs et retraités aussi (il y aura plus d'adhérents solidaires sur une offre couplée).

Des mécanismes de solidarités vont être mis en place pour minorer les cotisations des adhérents avec enfants aux revenus les plus faibles et pour les retraités aux faibles pensions qui choisiraient de garder le contrat collectif. A noter que pour les retraités ils auront un triple choix :

1. Choisir le contrat collectif
 2. Rester sur leur contrat Mgefi aux conditions actuelles
 3. Changer d'opérateur
- Nous avons obtenu que la cotisation supplémentaire pour alimenter le fond d'accompagnement social initialement prévue à 0,50% dans la fonction publique passe à 3% (taux actuel), permettant ainsi un recours facilité aux aides ponctuelles face aux aléas de la vie.

Le recours aux options : la CGT a construit deux options en santé comme en prévoyance (compensation perte de salaire et primes) répondant aux besoins essentiels dont la première devrait couvrir les demandes d'une majorité d'agents à cotisations contenues.

La limitation du recours au secteur non conventionné et au nomadisme optionnel (multiple changement d'options) a été sanctuarisé.

Les actions en prévention en santé, proposées par l'opérateur ne devront pas être concurrentielles avec celle de la sécurité sociale.

Les exigences ont été renforcées pour le choix de l'opérateur en termes de responsabilités sociales, environnementales et de gouvernance (ESG). La CGT va imposer des critères de sélections obligeant au respect des règles fiscales, la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale. Elle demande le renforcement du rôle et la place des adhérents/sociétaires dans les instances de prises de décisions.

L'exigence de la prise en compte de la dépendance ou de la perte d'autonomie a été inscrite dans le préambule du projet d'accord et dans le corps du texte.

LES INSTANCES DE LA FÉDÉRATION VONT SE RÉUNIR RAPIDEMENT POUR DÉCIDER COLLECTIVEMENT DES SUITES DONNÉES À CE PROJET D'ACCORD.

Une deuxième étape va commencer une commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) va être mise en place.

Les organisations représentatives au Comité Social d'Administration Ministériel (CSAM) y siégeront qu'elles soient signataires ou pas. La CGT Finances deuxième organisation à Bercy y prendra toute sa place. En effet pour la CGT cette instance statutaire

doit nous permettre de gagner des avancées significatives en continuant de porter nos revendications. Un des leviers est la mise en place de critères opérationnels permettant la sélection d'un opérateur proposant des offres répondant aux besoins des actifs, des ayants droits, des retraités et respectant des engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Des sujets importants devront être à l'ordre du jour comme : Le respect du cahier des charges.

La prise en compte de la perte d'autonomie et la dépendance. Le maintien du précompte (prélèvement des cotisations sur salaire et pension).

L'exigence de retenir un opérateur à but non lucratif proposant des accueils physiques durables, de proximité et accessible aux personnes en situation de handicap.

Cet opérateur devra respecter les droits des cotisants dans les prises de décisions (assemblée générale annuelle).

Des critères seront définis pour imposer la modération des cotisations et le suivi des prestations.

La CGT Finances n'est pas dupe, elle est consciente que cette fin de négociation à Bercy est inscrite dans un contexte de casse des services publics et de la Fonction Publique. Ainsi le Ministre Guerini passe à l'offensive, ouvre des pseudos concertations et devrait présenter une nouvelle loi fin juin 2024. Nous invitons toutes et tous à se réunir et à se mobiliser dans les semaines à venir. Partout, chaque jour, des luttes souvent victorieuses sont menées dans les lieux de vie et de travail. La CGT Finances appelle à les amplifier.

POUR LA SEMAINE ~~EN~~ DE 4 JOURS ET 32 HEURES.

Dans le sillage de la crise sanitaire, la semaine de 4 jours est revenue sur le devant de la scène. La pandémie, ses confinements successifs et la démocratisation du télétravail ont en effet relancé le débat autour de l'organisation du travail. Mais de quoi parle-t-on réellement ? Quelles modalités de mise en œuvre ? Quels avantages pour les salarié.e.s ?

Nos propositions :

Pour la CGT, d'autres choix sont nécessaires et possibles, fondés sur l'ambition de la transformation sociale et d'une conception émancipatrice du travail. C'est pourquoi nous devons franchir une nouvelle étape dans la réduction du temps de travail pour:

1. • permettre à toutes et à tous de travailler par les créations d'emplois nécessaires à la satisfaction des besoins, des emplois de qualité, qualifiés et correctement rémunérés,
2. • permettre au monde du travail et à ses organisations syndicales, par la démocratie au travail, par la démocratie sociale, de décider et de reprendre la main sur la manière dont la réduction du temps de travail doit être organisée,
3. • créer les conditions de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de l'égalité dans l'articulation entre vie professionnelle et vie privée,
4. • permettre aux salarié.e.s de disposer des temps nécessaires pour s'investir sous différentes formes dans la vie de la cité,
5. • permettre à toutes et à tous d'accéder, sur le temps de travail, à la formation professionnelle tout au long de la carrière,
6. • permettre enfin de révolutionner la manière de travailler, de se déplacer, de produire et de consommer, pour répondre à l'urgence de la mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement respectueuse de la planète et garantissant aux générations d'aujourd'hui et de demain la satisfaction de leurs besoins.

Le financement du passage aux 32 heures pourrait être assuré par :

1. la mobilisation d'une partie de la richesse produite par les travailleurs ; en 2023 le PIB français s'élevait à 2351 milliards (d'euro 2014) contre 1171 milliards (d'euros 2014) en 1981.
2. la réorientation des exonérations de cotisations sociales et des aides publiques,
3. la dynamique de croissance qu'engendreront les créations d'emplois,
4. les ressources nouvelles apportées par les emplois créés,
5. la résorption des inégalités salariales et de temps de travail entre femmes et hommes, l'amélioration de la santé des travailleur.euse.s.

Les avantages économiques de la réduction du temps de travail sont connus : elle contribue à créer directement des emplois (+ 350 000 emplois directs au moment du passage à 35h) ; elle améliore la santé et la productivité des salariés ; elle augmente leurs qualifications.

Plus largement, le passage réel à 32 heures est potentiellement source de création de 4 millions d'emplois.

Il est donc urgent de gagner les 32 heures pour toutes et tous sans perte de salaire.

L'expérimentation gouvernementale

A grand renfort de communication, et sous couvert du bien-être des agents publics une première depuis 2017, le gouvernement lance l'expérimentation de la semaine de travail EN 4 jours. Evidemment, le ministère de l'Economie et des Finances fera partie de l'expérimentation. Gabriel Attal encore ministre du budget l'avait déjà annoncé, Thomas Cazenave l'a confirmé

L'expérimentation de ce nouveau temps de travail débutera au plus tard en septembre 2024 et durera au moins un an. L'expérimentation se déroule aussi bien à Paris que dans les services déconcentrés en province des ministères.

Principales caractéristiques :

- ✳ Pas de réduction du temps de travail : L'expérimentation s'inscrit dans le respect des volumes horaires annuels obligatoires (1 607 h/an), et ne pourra pas donner lieu à des modulations de cette durée.
 - ✳ Pas d'augmentation des effectifs : l'expérimentation se fera à effectifs constants dans les services expérimentateurs.
 - ✳ L'expérimentation présente un caractère réversible et se fera sur la base du volontariat
 - ✳ possibilité de tester également d'autres formes de modulation telles que l'organisation de la semaine en 4,5 jours ou celle prévoyant l'alternance de semaines en 4 et en 5 jours....mais pas la semaine DE 4 jours à 32 heures, malgré les demandes répétées de la CGT aux ministres dès l'annonce de cette expérimentation.
- En résumé, cette « expérimentation » se borne à alourdir les journées de travail sans questionner la charge et l'intensité du travail.**

Pour vous mobiliser pour la réduction de notre temps



Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux :



4 jours, 32h c'est possible : ça existe déjà !

Des dizaines d'entreprises l'ont déjà mise en œuvre. Quelques exemples:

✱ Dès 2020, l'entreprise lyonnaise (LDLC) a proposé la semaine de 32 heures à tout.e.s ses salarié.e.s sans perte de salaires. Le PDG, Laurent de la Clergerie, avait annoncé aux organisations syndicales que son groupe, qui emploie quelques 1 000 personnes, allait passer à la semaine de 32 heures, réparties en quatre journées de huit heures. De plus, les salaires avaient augmenté de 2,5% en 2020. Et en plus, à la clef de ce dispositif, la société avait embauché, pour compenser cette baisse du temps de travail, plusieurs dizaines de personnes.

Le dispositif semaine de 4 jours chez Elmy

✱ Depuis le 1er septembre 2022, l'ensemble des 100 salariés d'ELMY, entreprise engagée dans la transition énergétique, basée à Lyon, ne travaillent plus que 4 jours par semaine (payés 39 heures) à raison de 32 heures hebdomadaires contre 39 heures auparavant. Les jours off ? Le mercredi (pour un tiers des salariés) ou le vendredi (pour les 2/3 restants), chaque équipe définit son propre cadre. Certaines ont fait le choix du même jour off pour tout le monde.

A l'étranger aussi !

✱ Une expérimentation grandeur nature sur la réduction du temps de travail sans baisse de salaire a débuté au Royaume-Uni en 2022. Près de 3000 salariés et 100 entreprises se sont prêtés à l'exercice. Les résultats sont sans appel : cette expérimentation a été bénéfique parmi les employé.e.s : la diminution des burnouts ainsi que l'amélioration de la santé physique et mentale. Même les chef.f.e.s d'entreprise se disent satisfait.e.s.

Le gouvernement espagnol teste, depuis 2022, la semaine de 4 jours pendant trois ans auprès de 200 entreprises volontaires. Ces dernières sont passées de 40 heures par semaine à 32 heures par semaine sans perte de salaire.

Des expérimentations sont également menées en Islande et en Nouvelle Zélande sur la mise en place des 32 heures.

Derrière la notion de semaines « DE », « EN », ou « A » 4 jours, il y a bien plusieurs visions de l'organisation du travail. Pour la CGT, c'est clair, elle doit s'accompagner d'une réduction du temps de travail. Emparons-nous de tous les débats actuels pour imposer une véritable expérimentation et avancer cette revendication inéluctable des 32 heures. Ouvrons un nouveau cycle de progrès social et sociétal.

s de travail, rejoignez la fédération des finances CGT



www.cgtf finances.fr



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