# ENSEMBLE *plus forts*

JOURNAL DES SYNDIQUÉ.E.S DE LA FÉDÉRATION DES FINANCES CGT
NUMÉRO 78 - NOVEMBRE 2026

Je vote CGT

## AUX FINANCES

renforcer le service public et nos missions

reconnaître les qualifications et obtenir des plans de promotions massifs



augmenter nettement les rémunérations

travailler dans de bonnes conditions

lutter contre toutes les discriminations

changer notre protection sociale complémentaire

# JE VOTE CGT POUR

mettre fin à la précarité

gagner l'égalité Femmes/Hommes

**3 -> 10 déc 2026**
**élections professionnelles**

la cgt FINANCES

# SOMMAIRE

## OCTOBRE


04 ÉGALITÉ FEMME/HOMME

08 MISSIONS

10 CONDITIONS DE TRAVAIL

14 TÉLÉTRAVAIL

18 ACTION SOCIALE

22 PSC

27 CADRES





## SPÉCIAL ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

**DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026**
**#JEVOTECGT**


## MENTIONS LÉGALES :

Directeur de la publication :
Benoît GARCIA

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 €

# #JEVOTECGT

Ce numéro de notre journal « Plus forts Ensemble » est consacré exclusivement aux élections professionnelles qui se tiendront du 3 au 10 décembre prochain.

Plus de 5,8 millions d'agent·es de la fonction publique seront appelé·es à voter cette fin d'année 2026. Aux Finances, de nombreux secteurs seront appelés au vote en décembre : l'ensemble des personnels des Ministères Economiques et Financiers, de la Caisse des dépôts et consignations, des juridictions financières (Cour des Comptes), du Défenseur des droits, de la Banque de France...

Dans un contexte de réorganisations incessantes des administrations, de suppressions d'emplois, de dégradation des conditions de travail et de fortes attentes en matière de pouvoir d'achat, il est important de voter pour des élu·es engagé·es, efficaces, à l'écoute, capables d'articuler mobilisation de terrain et interventions en instance, et déterminé·es dans les défenses individuelles et collectives.

Les mobilisations massives de ces dernières semaines autour des services publics (et en particulier de l'enseignement), pour l'augmentation des salaires, des minima sociaux et des retraites démontrent la nécessité de plus de justice sociale et fiscales

Ces élections professionnelles seront l'occasion d'envoyer un message clair aux ministères, directions et au gouvernement.
Plus la représentativité de la CGT sera forte, plus nos revendications pourrons être portées avec efficacité.

Alors votez et faites voter CGT à tous les scrutins !




Vous pourrez retrouver toutes nos actualités, mode d'emploi, tracts, revendications sur le site :
https://jevote-cgtfinances.fr/

# EGALITE FEMME/ HOMME : ENCORE LOIN DU COMPTE !

La Fédération des Finances CGT rappelle que **l'égalité professionnelle est loin d'être réalisée** dans nos ministères : inégalités salariales, plafond de verre pour l'accès aux postes à responsabilité et de direction, carrières des femmes ralenties par la maternité et les congés parentaux, filières à prédominance féminine sous-évaluées, temps partiel, rôle de proche aidante pèsent lourdement sur les salaires, les perspectives d'évolution de carrière et les retraites des femmes. Pour la Fédération des Finances CGT, **ces faits de discrimination sont illégaux (inscrits dans la loi Roudy de 1983) et c'est pourquoi nous faisons de la conquête de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité.**

## QUELQUES DONNÉES ET CONSTATS DE LA SITUATION ACTUELLE :

**Répartition par catégories :** les femmes représentent une large majorité en catégorie C mais leur part diminue nettement dans les catégories supérieures. Les femmes représentent 57% des agent·es de catégorie C, mais seulement 50% des agent·es de catégorie A et 30% de catégorie A+ de nos ministères (chiffres du Rapport Social Unique - RSU Bercy 2024).

**Filières féminisées sous-valorisées :** cela ne concerne pas uniquement les secteurs du tertiaire. Au sein de nos ministères, les enquêtrices de l'INSEE, les métiers de l'entretien, notamment les personnels sous-traitants sont aussi concerné·es, avec des salaires bas, du temps partiel imposé, peu de formation et une quasi-absence de perspectives de carrière.

**Violences, discrimination et harcèlement :** les violences sexistes et sexuelles (VSS), le harcèlement sexuel souvent couplé au harcèlement moral, la double (voire triple) journée et les discriminations liées au genre, à la maternité ou au handicap affectent durablement les trajectoires professionnelles et la santé physique et psychique.

Je vote CGT

## AU SEIN DES MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS (MEF), LES POLITIQUES INSCRITES DANS LES PLANS OU ACCORDS PORTANT SUR L'ÉGALITÉ SONT INSUFFISANTES POUR LES RAISONS SUIVANTES :

**Absence de budget dédié :** les actions se limitent souvent à de la communication, des campagnes de sensibilisation et des formations, sans moyens financiers pour corriger les inégalités structurelles.

**Pas d'études d'impact systématiques :** il manque des analyses sexuées et des études de cohortes régulières pour mesurer l'effet des pratiques en matière de gestion des personnels (concours, promotions, primes, mobilité) sur les carrières des femmes dans leur ensemble (du recrutement à la retraite).

**Neutralisation insuffisante des effets de la maternité :** les congés maternité, congés parentaux, temps partiel continuent de pénaliser l'accès aux promotions et aux carrières complètes, ce qui a un lourd impact ensuite sur le niveau des pensions des femmes.

**Approche trop centrée sur la sensibilisation :** la formation peut être utile, quand elle est ciblée et spécifique comme cela a été inscrit dans le dernier accord sur l'égalité, mais elle ne remplace pas à elle seule des mesures chiffrées, des plans de rattrapage budgétés et des mécanismes contraignants.

## CES POLITIQUES ONT BIEN ÉVIDEMMENT DES IMPACTS CONCRETS SUR LES AGENTES : :

**Perte de pouvoir d'achat** due à des écarts salariaux persistants et des primes inégalement distribuées.

**Blocage de carrière** à travers les promotions « au choix » ou « au mérite » qui font la part belle à des biais discriminants genrés, accentués par la mise en place des lignes directrices de gestion, notamment la généralisation des postes à profil pour la catégorie A.

**Santé et sécurité mises à mal** par la persistance de violences sexistes et sexuelles, de souffrances psychosociales liées à l'organisation du travail et l'absence d'accompagnement réel au retour de congé maternité ou parental.

**Précarité externalisée** pour les personnels sous-traitants (entretien, restauration, etc.) majoritairement féminins, souvent à temps partiel imposé et fractionné et sans formation.

# REVENDICATIONS ET MESURES PRIORITAIRES PORTÉES PAR LA CGT :

## Transparence et diagnostic

Lancer des **études de cohorte sur le déroulement de carrière** par filière et par sexe, publiées régulièrement.

Publier **des indicateurs par direction** au travers des RSU : écarts de salaire, taux de promotion, part de temps partiel, répartition des primes, répartition genrée des postes à responsabilité et de direction

## Budget et plans de rattrapage

Consacrer **un budget dédié** et indépendant du budget global de la « masse salariale » pour **le rattrapage des inégalités salariales**, avec calendrier et indicateurs de suivi.

Mettre en œuvre **des plans de revalorisation spécifiques pour les métiers à prédominance féminine** (requalification des grilles, hausse indiciaire).

Mettre en œuvre **un plan d'action** pour permettre aux femmes u**n réel accès aux métiers à prédominance masculine,** notamment la branche de la surveillance en douanes.

## Neutraliser les effets de la maternité et du temps partiel

**Neutralisation automatique** des effets des congés maternité/parentaux sur l'ancienneté et l'accès aux promotions.

**Entretien systématique au retour de congé** (maternité, adoption, parental) avec possibilité d'accompagnement syndical.

Interdiction **du temps partiel imposé** ; égalité de traitement pour les primes et droits sociaux.

## Processus de gestion des personnels équitables

**Formation obligatoire aux stéréotypes sexistes, aux biais de genre et sur les VSS** pour les responsables des collectifs de travail, des services de gestion des personnels, y compris les référent·es VSS, et des services territoriaux des administrations des MEF, les évaluateurs·rices, les recruteurs·euses.

**Transparence sur les critères d'attribution des promotions et des primes** avec accès à un recours effectif au travers des CAP nationales et locales.

**Objectifs chiffrés de promotion** pour les agentes à temps partiel, les proches aidantes et pour les filières féminisées.




## Prévention et protection contre les violences

Création **de comités de suivi VSS paritaires** dans les instances (CSA, FS) avec budget dédié.

**Protocole contraint de traitement des situations** (raccourcir les délais de prise en charge, protection fonctionnelle automatique accordée aux victimes, suspension conservatoire du mis en cause le temps de l'enquête administrative, mobilité d'urgence, soutien au relogement et aide financière si nécessaire, autorisations d'absences spécifiques pour permettre aux victimes d'effectuer leurs démarches).

**Prise en charge** avec un accompagnement dédié spécifique **des violences intra-familiales.**

**Sanctions effectives** contre les directions qui ne mettent pas en place les mesures de prévention.

**Sanctions effectives contre les mis en cause,** avec un traitement uniformisé au niveau des directions centrales des administrations.

## Formation et culture syndicale

**Former les élu·es et militant·es dès la prise de mandat** dans les instances représentatives des personnels sur les questions d'égalité et de VSS.

Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les rapports, les négociations, les accords et projets locaux et nationaux.syndical.

# QUELQUES EXEMPLES D'ACTIONS CONCRÈTES À DEMANDER À L'ADMINISTRATION

- Lancer **une étude de cohorte** sur les promotions et carrières (période 1996–2026) pour mesurer les retards de carrière et discrimination**s.**
- Ouvrir **des budgets dédiés** pour revaloriser les grilles des métiers féminisés (Insee, Finances Publiques, services d'entretien).
- Mettre en place **des entretiens de carrière obligatoires** au retour de congé maternité, avec la possibilité d'être accompagnée par un·e représentant·e syndical·e, **et des dispositifs de reconstitution de carrière.**
- Déployer **des cellules d'écoute** et des procédures protectrices pour les victimes de VSS dans l'ensemble des services, en accordant de manière automatique et conservatoire la protection fonctionnelle aux victimes.

***Voter pour la CGT***

***aux Finances du 3 au 10 décembre 2026,***

*c'est promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et refuser toutes les violences et discriminations.*

Je vote CGT

Retrouver plus d'informations et l'actualité revendicative Égalité sur : https://www.cgtfinances.fr/IMG/pdf/fiche_16.pdf

la cgt FINANCES

la cgt FINANCES

# Renforcer nos missions : Essentiel !

En 2025, le Ministère des Finances s'est pleinement engagé dans une revue de ses missions, pas une revue comme la CGT le demandait pour répondre et s'adapter aux besoins de la population et répondant à l'intérêt général. Non. Une revue austéritaire avec pour objectifs de nouvelles externalisations, privatisations et suppressions de politiques publiques et de services publics, au détriment du service rendu aux populations, très loin des enjeux essentiels.

## DES MISSIONS AU CŒUR DES SERVICES PUBLICS :

Partout dans le monde se déploie un projet inédit de casse des services publics : les attaques de plus en plus fréquentes contre la recherche, l'éducation, la justice, la culture, l'environnement, la santé publique, les politiques d'accueil ou l'aide au développement nous le montrent.

Les missions fiscales, financières, douanières, statistiques ou encore de gestion du patrimoine de l'État ne sont pas des tâches neutres. Elles sont essentielles pour le bon fonctionnement de la société, le bien être et la sécurité des citoyen·ne·s.

Elles permettent entre autres de financer les services publics et l'ensemble des éléments économiques nécessaires à la collectivité. S'il en était besoin, les crises récentes ont démontré une fois encore l'importance cruciale de nos administrations.

Elles participent à une certaine idée de la justice sociale, du financement des politiques publiques, de l'égalité entre les citoyennes et les citoyens.

## LES SERVICES PUBLICS EN LIGNE DE MIRE

## POUR LA CGT, IL EST URGENT DE RÉORIENTER NOS MISSIONS EN FAVEUR DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET DE LA PROTECTION DE L'ENSEMBLE DE LA SOCIÉTÉ

## REDONNER DU SENS ET DE LA FINALITÉ À NOTRE TRAVAIL À BERCY:

Sous prétexte de gains de productivité induits par de nouvelles méthodes de travail, les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de fragiliser nos missions, en détruisant massivement de l'emploi public à Bercy, en supprimant les structures administratives de proximité et en ne dotant pas les personnels des outils juridiques et matériels nécessaires.

Or le démantèlement incessant des services, les suppressions d'emplois, les externalisations et abandons de missions ont remis en cause beaucoup de certitudes quant à la perception de notre utilité publique, créant énormément de désarroi et de souffrance au travail.

Redonner du sens, c'est reconnecter les travailleurs et travailleuses au cœur de la finalité de leur mission, les sortir du pilotage par les chiffres et la productivité, pour leur permettre de retrouver la fierté de leur métier. C'est aussi combattre la perte de compétences liée à la dématérialisation à outrance, aux externalisations et à la logique de rentabilité.



**LES MISSIONS QUE NOUS EXERÇONS C'EST AUSSI CE QUI DONNE UN SENS CONCRET À NOTRE TRAVAIL UTILE À L'ENSEMBLE DE LA SOCIÉTÉ.**

## RENFORCER LES MISSIONS DE CONTRÔLE, FISCAL ET FINANCIER:

Sous couvert de «dette publique», de «réorganisation», d'«externalisation», etc, l'État a orchestré l'abandon de ses missions de contrôle (baisse des effectifs dans nos administrations, dérégulation des marchés, fraude fiscale exponentielle, abandon des missions de contrôle en matière environnementale...).

**La CGT propose de redonner à nos missions de contrôle toute leur pertinence et leur force pour protéger les consommateurs·trices, citoyens·nes, système bancaire et entreprises des risques sanitaires, environnementaux, économiques et financiers.**

Il s'agit de renforcer la lutte contre la fraude fiscale, bancaire, contre les trafics de toutes les marchandises prohibées et les réseaux criminels, les fraudes sur les produits, contrats et prestations assurant une sécurité sanitaire et économique, contre le blanchiment d'argent, garder le contrôle des fonds publics, afin de faire face aux enjeux économiques, financiers et fiscaux.

# AVEC LA CGT ON S'ORGANISE POUR NOS MISSIONS ET NOS EMPLOIS !

**Retrouver plus d'informations et l'actualité revendicative Missions du Ministère sur : https://www.cgtfinances.fr/IMG/pdf/fiche_10.pdf**

# Notre quotidien au travail: une dégration sans précédent

**Depuis 15 ans, les réformes s'enchaînent : fusions, suppressions de postes, réorganisations permanentes, numérisation accélérée, intensification du travail. Le résultat est là: une administration à bout de souffle, des agentes et agents en souffrance, un service public sacrifié sur l'autel des économies budgétaires.**



## DES CHIFFRES QUI PARLENT D'EUX-MÊMES

- 45 589 postes supprimés au Ministère depuis 2000
- 1 196 postes supprimés dans l'État en 2025, dont 505 au Budget et aux Comptes publics
- 3 119 postes de fonctionnaires en moins prévus pour 2026
- 24% d'augmentation des situations de souffrance déclarées entre 2011 et 2018
- 31% de hausse des violences au travail sur la même période
- 19 suicides d'agent·es DGFiP en 2025, contre 9 sur toute l'année 2024. Déjà et encore 5 suicides et 19 tentatives sur les 6 premiers mois de l'année 2026.

**Ces chiffres ne sont pas des statistiques : ce sont des collègues, des camarades, des vies brisées.**

60% des agents considèrent que la direction n'évolue pas dans le bon sens, seulement 31% se disent optimistes, et 34% jugent le stress lié au travail important.

## Le quotidien des MEF : une course contre la montre

***Voici ce que vivent des milliers d'agentes et agents au quotidien :***

- ***Accueil physique et téléphonique saturé*** *avec des effectifs divisés par deux ou trois*
- ***Flux de travail explosifs :*** *courriers, courriels, dossiers à traiter dans des délais toujours plus courts*
- ***Multi-activités imposées :*** *un·e agent·e doit désormais tout faire, du contrôle fiscal à l'accueil, en passant par la gestion comptable et le recouvrement*
- ***Pression managériale permanente :*** *objectifs quantitatifs, évaluations chiffrées, reporting incessant*
- ***Surcharge mentale due au « tout numérique » :*** *multiplicité des applications, bugs, dysfonctionnements, formations insuffisantes*
- ***Télétravail sans droit réel à la déconnexion :*** *le travail envahit les soirées, les week-ends, les vacances*

# PERTE DE SENS, MAL-ÊTRE : QUAND LE TRAVAIL DEVIENT INHUMAIN

## Le « brown-out » : quand le travail perd son sens

Les spécialistes du travail identifient trois piliers essentiels au sens du travail : le sentiment d'être utile, d'être efficace, et d'effectuer une tâche noble. Quand ces trois piliers s'effondrent, les agentes et agents basculent dans ce qu'on appelle le « brown-out » : une perte totale de sens qui conduit à la souffrance psychique, voire au suicide.

# DANS LES MEF, LES TROIS PILIERS SONT EN RUINE

- **Sentiment d'être utile ?** Les agentes et agents ne voient plus l'impact concret de leur travail. Les dossiers sont morcelés, industrialisés, transformés en flux à traiter. Le contact avec les usagers disparaît derrière des écrans et des procédures automatisées.
- **Sentiment d'être efficace ?** Les objectifs quantitatifs remplacent la qualité du service rendu. Les tableaux de bord et les indicateurs de performance vident le travail de sa substance. Les agent·e·s ne sont plus des professionnels mais des exécutants de procédures.
- **Sentiment d'effectuer une tâche noble ?** Les missions essentielles du service public fiscal (accueil, conseil, contrôle, recouvrement) sont dévalorisées, transformées en «tâches à optimiser». Le sens du service public est sacrifié au nom de la «modernisation» et de la «productivité».

## LES CHIFFRES DU DÉSESPOIR

Les résultats de l'Observatoire interne sont catastrophiques et toujours d'actualité :

- 68% des agent·es ne se sentent pas reconnu·es dans leur travail
- 61% trouvent que leur motivation diminue
- 72% ne sont pas satisfaits de leurs conditions d'avancement et de promotion
- 76% n'ont pas confiance en leur avenir au sein des MEF
- 20% d'augmentation des congés non-pris depuis 2015 (équivalent à 7 000 emplois en ETP)
- 260 ETP d'heures supplémentaires non récupérées

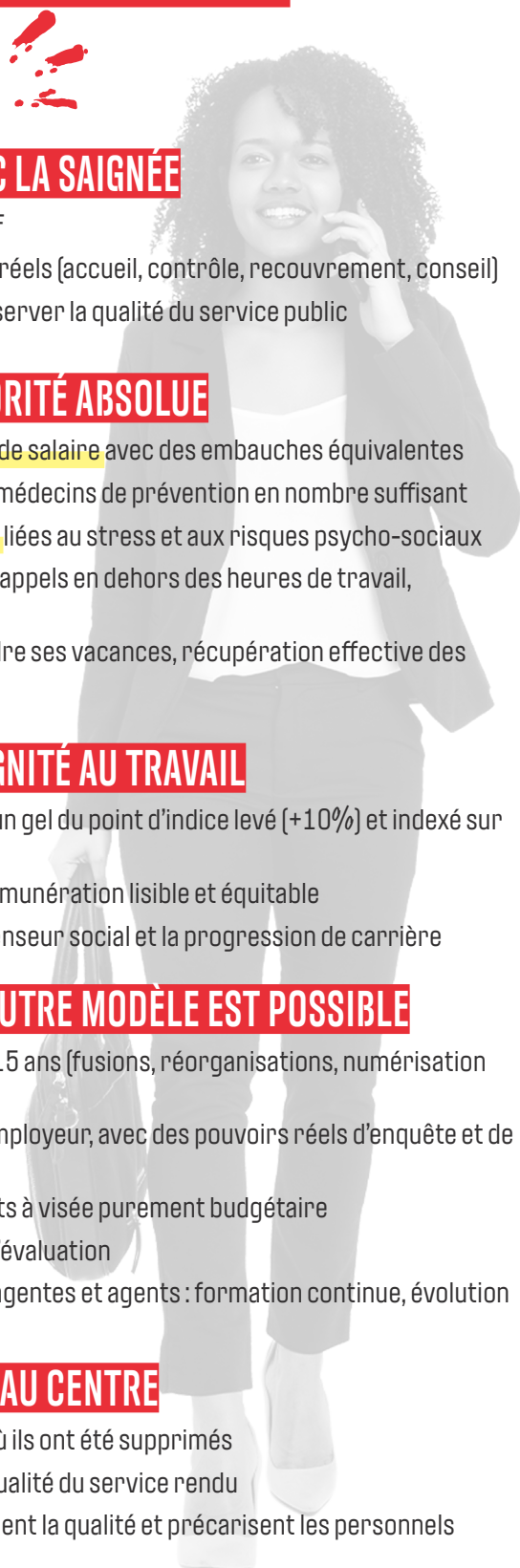
**Le mal-être ne se mesure pas qu'en chiffres : il se vit chaque jour, dans les services, dans les couloirs, dans les yeux éteints des collègues.**

*En 2025, 19 agent·e·s de la DGFiP se sont suicidé et 23 autres ont tenté de le faire. Ces drames ne sont pas des accidents : ils sont la conséquence directe d'un modèle managérial et de pressions organisationnelles insoutenables.*

***La CGT Finances alerte depuis des années. Les directions ferment les yeux. Les ministres font des déclarations. Rien ne change.***

# NOS REVENDICATIONS : DES MESURES IMMÉDIATES ET STRUCTURELLES

## LA CGT FINANCES EXIGE :



### 1. EMPLOIS ET EFFECTIFS : EN FINIR AVEC LA SAIGNÉE

- Arrêt immédiat des suppressions de postes dans les MEF
- Plan pluriannuel de recrutements à hauteur des besoins réels (accueil, contrôle, recouvrement, conseil)
- Création d'emplois partout où c'est nécessaire pour préserver la qualité du service public

### 2. TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ : LA PRIORITÉ ABSOLUE

- Passage à la semaine de 4 jours en 32 heures sans perte de salaire avec des embauches équivalentes
- Renforcement des services de santé au travail avec des médecins de prévention en nombre suffisant
- Reconnaissance effective des maladies professionnelles liées au stress et aux risques psycho-sociaux
- Droit réel à la déconnexion : interdiction des courriels et appels en dehors des heures de travail, protection du temps de repos
- Respect des congés : fin de la pression pour ne pas prendre ses vacances, récupération effective des heures supplémentaires

### 3. SALAIRES ET RECONNAISSANCE : LA DIGNITÉ AU TRAVAIL

- Rattrapage immédiat des pertes de pouvoir d'achat avec un gel du point d'indice levé (+10%) et indexé sur l'inflation
- Intégration des primes dans le salaire de base pour une rémunération lisible et équitable
- Revalorisation des grilles indiciaires pour restaurer l'ascenseur social et la progression de carrière

### 4. ORGANISATION ET MANAGEMENT : UN AUTRE MODÈLE EST POSSIBLE

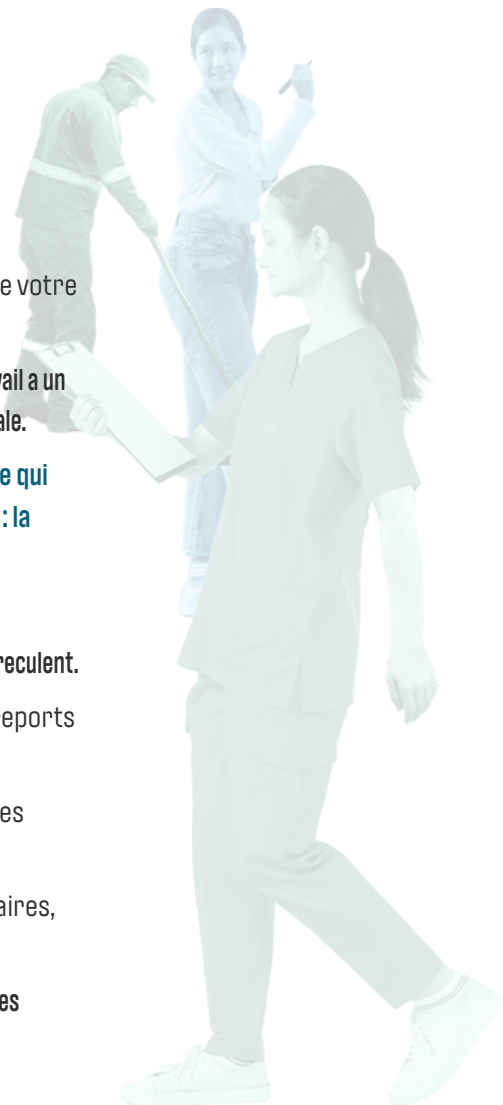
- Suspension puis abandon des réformes imposées depuis 15 ans (fusions, réorganisations, numérisation forcée)
- Retour à des CHSCT de plein exercice indépendants de l'employeur, avec des pouvoirs réels d'enquête et de décision
- Arrêt de la logique de « flex-office » et des déménagements à visée purement budgétaire
- Fin des objectifs quantitatifs comme mode de gestion et d'évaluation
- Reconnaissance des compétences et de la technicité des agentes et agents : formation continue, évolution des carrières, autonomie retrouvée

### 5. SERVICE PUBLIC : REMETTRE L'USAGER AU CENTRE

- Rétablissement des services d'accueil physique partout où ils ont été supprimés
- Renforcement des délais de traitement pour garantir la qualité du service rendu
- Fin de la sous-traitance et des externalisations qui dégradent la qualité et précarisent les personnels

# MOBILISATION : ENSEMBLE, REPRENONS NOTRE AVENIR EN MAIN

## LA CGT FINANCES : UNE FORCE COLLECTIVE POUR GAGNER



### Ne restez pas seul·e face à la souffrance

**Si vous vivez des situations de mal-être, de stress, de souffrance au travail :**

- **Parlez-en** à vos collègues, à vos délégués CGT
- **Contactez les médecins de prévention** de votre administration
- **Faites-vous accompagner par la section,** les représentant·es CGT de votre département

**Votre santé n'est pas négociable. Votre dignité n'est pas à vendre. Votre travail a un sens : celui du service public, de l'intérêt général, de la justice fiscale et sociale.**

**Face à la détérioration de nos conditions de travail, face au mal-être qui s'installe, face à la perte de sens qui nous ronge, une seule réponse : la mobilisation collective.**

### Des luttes qui paient

**L'histoire récente le montre : quand les agents se mobilisent, les directions reculent.**

- **Grèves et actions dans les MEF :** suspensions de réorganisations, reports de fermetures de services
- **Mobilisations intersyndicales :** gains sur les conditions de travail, les effectifs, la santé au travail
- **Actions locales et nationales :** victoires sur des points précis (horaires, télétravail, reconnaissance des risques)

**Mais ces victoires ne sont jamais définitives : si nous relâchons la pression, les directions reprennent leur offensive.**

Je vote CGT

**Retrouver plus d'informations et l'actualité revendicative Santé au travail sur : https://www.cgtfinances.fr/IMG/pdf/fiche_14.pdf**

la cgt FINANCES

# Télétravail : Exigeons des droits réels, pas des promesses creuses

Le télétravail est une évolution sociale et sociétale relativement récente de nos modes d'organisation du travail et constitue une réponse prisée par nos collègues pour répondre aux réalités et difficultés inhérentes aux modèles du « vieux monde » : évolution technologique galopante, éloignement domicile-travail en raison de la baisse des revenus et de l'augmentation du coût des logements, notamment dans les grandes agglomérations, suppressions d'implantations, accroissement de la fatigue et du stress lié aux nouvelles normes d'organisation des services de type « open-spaces » ou « flex-offices » débouchant sur de la souffrance au travail, mise en protection vis-à-vis de la dégradation des conditions de travail, de l'intensification des charges de travail et des formes toxiques de gestion des collectifs de travail.

## LES CHIFFRES

- A Bercy, en 2024, selon le rapport social unique, ce sont 74721 agentes et agents qui ont exercé au moins une demi-journée en télétravail. Soit 53,93 % des effectifs de nos ministères économiques et financiers (MEF). Et les femmes représentent 60 % des personnels en télétravail.

*Le télétravail peut certes améliorer nos vies, notamment sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Mais sans garanties, il peut aussi devenir un outil de précarisation, d'isolement et d'intensification du travail.*

- *La Fédération des Finances CGT porte des exigences claires : du matériel, des moyens, des protections collectives et la maîtrise des règles par les salarié·es.*

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

# NOS REVENDICATIONS
# LA CGT FINANCES EXIGE :

## 1. NOS PRINCIPES FORTS

- Volontariat et réversibilité : le télétravail ne doit jamais être imposé. Tout agent·e doit pouvoir revenir en présentiel sans subir de sanction.
- Égalité de droits : pour les télétravailleur·euses, mêmes droits à la formation, à l'information, à la carrière et à l'activité syndicale qu'en présentiel.
- Protection de la vie privée : interdiction des dispositifs intrusifs ou de « flicage » (surveillance audio/vidéo, captation de données).
- Encadrement du temps de travail : application stricte des durées légales, droit à la déconnexion collectif et effectif.

## 2. CE QUE NOUS EXIGEONS IMMÉDIATEMENT AU TRAVERS D'ACCORDS COLLECTIFS OPPOSABLES :

- Fixation de règles collectives sur les jours autorisés, modalités de réversibilité, indemnités, matériel fourni, règles de contrôle, droit à la déconnexion.
- La prise en charge intégrale des frais : téléphonie, connexion, assurance, indemnité couvrant chauffage et électricité, ainsi que la généralisation de l'usage des titres restaurants.
- Fourniture obligatoire du matériel : ordinateur portable, écran, kit ergonomique (siège, repose-pieds, clavier, souris) et logiciels d'accessibilité pour le handicap.
- Présomption d'accident du travail pour tout incident survenu en télétravail.
- Comptabilisation et paiement des heures supplémentaires ou possibilité de récupération.

## 3. PRÉSERVER LA SANTÉ ET LE COLLECTIF

- Limiter le nombre de jours hebdomadaires en télétravail pour préserver le collectif et la qualité du service.
- Maintien d'un poste attitré au sein du service ; un bureau de rattachement doit exister.
- Jour de présence commun : au moins un jour par mois où l'équipe se réunit en présentiel, décidé collectivement.
- Formation obligatoire pour encadrant·es et télé-encadrant·es sur la prévention des risques psychosociaux, l'ergonomie et la séparation vie privée / vie professionnelle.
- Suivi annuel des conditions de télétravail présenté aux instances représentatives, avec indicateurs sur la santé, l'égalité et les discriminations.

## 4. REFUSER LE « FLICAGE » ET L'UBÉRISATION

- Interdiction du suivi de tâches intrusif : les outils de suivi doivent être transparents, non punitifs et validés par les représentant·es du personnel.
- Non à l'ubérisation : le télétravail ne doit pas servir à externaliser, fragmenter les missions ou transformer des emplois en tâches à la pièce.
- Liste d'activités incompatibles : établir, en concertation, les activités qui ne peuvent être exercées en télétravail, sans cibler spécifiquement aucune catégorie particulière de personnel ou de mission.

# NOS REVENDICATIONS

## 5. PRENDRE EN COMPTE LES SITUATIONS PARTICULIÈRES

- Handicap : maintien du télétravail à titre exceptionnel si nécessaire et extension potentielle au-delà de la limite du nombre de jours hebdomadaires ; portabilité et prise en charge des équipements d'adaptation.
- Parents et aidant·es : mesures spécifiques pour parents d'enfants en bas âge, familles monoparentales et aidant·es familiaux.
- Victimes de violences : protection, mesures de sécurité et prise en charge médico-psychologique par l'employeur·euse..
- Télétravail nomade : indemnisation des frais de déplacement et prise en charge des coûts liés à l'usage du véhicule personnel.
- Évènements particuliers : le télétravail peut être une solution à déployer lorsque des évènements particuliers se produisent. Cela peut être le cas lors d'organisations d'évènements qui restreignent l'accès à certaines zones ou la liberté de circulation autour de celles-ci, comme cela a pu être le cas lors des Jeux Olympiques ou Paralympiques organisés en France en 2024. C'est aussi le cas lors de la survenue d'évènements climatiques (tempêtes, fortes chutes de neige en hiver, canicules en été). Sans oublier que pour celles et ceux qui n'auraient pas la possibilité de télétravailler lors de ces évènements particuliers, l'octroi d'autorisations exceptionnelles d'absence doit être envisagé par les directions.

## 6. MOYENS MATÉRIELS ET LOCAUX

- Locaux relais « Finances » à proximité du domicile pour rompre l'isolement et permettre le travail collectif.
- Accessibilité des applicatifs : exigence d'accessibilité des logiciels métiers et compatibilité des outils numériques pour les agent·es en situation de handicap.
- Dotation matérielle validée par les instances représentatives des personnels (IRP) et les acteurs et actrices de prévention ; possibilité pour les IRP d'accéder au lieu de télétravail avec l'accord de l'agent·e.

## 7. UN TÉLÉTRAVAIL SOUS LE CONTRÔLE DES AGENT·ES ET DE LEURS REPRÉSENTANT·ES

- Information et consultation des IRP avant toute généralisation ; intégration du télétravail dans le Document Unique.
- Commission de suivi locale et nationale pour analyser les bilans annuels et proposer des mesures correctrices.
- Saisine des instances en cas de refus injustifié ou de conditions inacceptables.

## 8. CE QUE NOUS POUVONS FAIRE À VOS CÔTÉS EN ATTENDANT D'OBTENIR SATISFACTION :

- Lancer des enquêtes sur le vécu du télétravail pour construire des revendications solides.
- Exiger la négociation ou renégociation d'accords collectifs.
- Agir localement pour remonter les dérives, organiser des retours d'expérience et participer aux réunions d'équipe et aux actions syndicales.
- Mettre en œuvre une solidarité sans faille : en partageant vos situations et en soutenant les collègues victimes de pressions ou de sanctions liées au télétravail.

# PLUS FORTS ENSEMBLE

## LA CGT FINANCES : UNE FORCE COLLECTIVE POUR GAGNER

**Le télétravail ne doit pas être un outil de régression sociale.**

Pour la CGT, il doit être au contraire un droit encadré, financé et contrôlé collectivement. Nous ne laisserons pas les directions transformer un progrès technologique en recul social. C'est pourquoi nous exigeons ensemble des garanties écrites, opposables et financées, afin de construire des accords, des bilans et des actions pour imposer des droits réels et durables.

## VOTER POUR LA CGT AUX FINANCES DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026, C'EST EXIGER UN TÉLÉTRAVAIL DE QUALITÉ SOUS LE CONTRÔLE DES SALARIÉ-ES TOUT EN PRÉSERVANT NOS COLLECTIFS DE TRAVAIL.

Je vote CGT

Retrouver plus d'informations et l'actualité revendicative Télétravail sur : https://www.cgtfinances.fr/IMG/pdf/fiche_17.pdf

la cgt FINANCES

© David Pereira-so stock.adobe.com / CGT Finances



# Action sociale : les prestations

Aujourd'hui **les agent·es des finances** sont confronté·es à de plus en plus de difficultés pour se loger, pour se restaurer, pour faire garder leurs enfants ou pour partir en vacances. L'Etat employeur ne répond que très partiellement aux besoins des agent·es dont il a la responsabilité.
Pour **la CGT Finances**, la gestion des activités sociales, culturelles et sportives doit être un choix opéré par les représentant·es des personnels après consultation de ces derniers. Demandons plus pour répondre aux besoins de toutes et tous !
C'est pourquoi, pour faire respecter nos droits et en gagner de nouveaux, **il faut voter CGT** aux élections professionnelles qui auront lieu du **3 au 10 décembre 2026**.

En effet, c'est le vote au Comité Social d'Administration Ministériel (CSAM) qui détermine le nombre de sièges pour le **Conseil National d'Action Social** (CNAS), mais également le nombre de sièges pour les représentant·es des usager·ères dans les associations qui gèrent les prestations de logements et de prêts, de vacances et colonies, et de restaurations en Ile-de-France.
Tu trouveras en détail toutes les prestations sociales offertes au sein du ministère dans **la brochure action sociale de la Fédération des Finances CGT**.
https://www.cgtfinances.fr/vie-des-agents/action-sociale/divers/article/le-guide-action-sociale-2026

## LA RESTAURATION :

La restauration, premier poste du budget d'action sociale, constitue une priorité pour les personnels de nos ministères car elle est un élément essentiel d'équilibre et de bien-être. La pause déjeuner doit être un moment de convivialité et de détente, dans des locaux adaptés, à un prix raisonnable et répondant aux normes qualitatives de santé publique.

Dans presque tous les départements, vous avez accès aux restaurants collectifs que l'administration met à votre disposition : restaurants ministériels, restaurants inter-administratifs, restaurants conventionnés. Ils sont le plus souvent gérés par une association qui délivre un droit d'accès. Les tarifs sont aussi diversifiés que la gestion des restaurants.

### #La CGT REVENDIQUE :

*Des lieux de restauration collective pour toutes et tous sur tout le territoire.*

*Afin de garantir une alimentation de qualité, la restauration proposée aux agent · es devrait être issue majoritairement de l'agriculture biologique. ·*

*Que des critères sociaux et environnementaux soient intégrés dans le choix du prestataire de service retenu pour la gestion des titres restaurant.*

*Une revalorisation du titre restaurant à son maximum légal (fixé pour la part employeur à 7,32€), ainsi qu'une participation de sa part à hauteur de 60 % (également le maximum légal). Dans ce cas, le titre-restaurant aurait une valeur de 12,20 € en 2026 (soit une participation des agents à hauteur de 4,88 €).*

*Si tu n'as pas accès à une restauration collective à proximité suffisante de ton lieu de travail (estimée par le Secrétariat Général), tu peux bénéficier de Titre Restaurant de 6€ dont la moitié est à ta charge.*

www.cgtfinances.fr

# FAMILLES/ENFANCE :

## L'ACTION SOCIALE INTERMINISTÉRIELLE :

Avec l'action sociale interministérielle, tu peux contacter ta SRIAS (Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale) pour avoir des informations sur :

- **Places en crèche :** des berceaux peuvent être réservés pour les agent•es de l'État dans ton département;
- **Chèques Emploi Service Universels interministériels «garde d'enfant 0/6 ans» :** tu fais ta demande de CESU: https://www.cesu-fonctionpublique.fr;
- **SISE** (subvention Interministérielle pour Séjours d'Enfants) : aide financière non remboursable versée aux agent•es pour le financement de dépenses d'hébergement dans structures de loisirs ou de vacances, sous conditions de ressources et hors séjours ASF Vacances (Action Sociale Finances Vacances). Pour toute information, consulte le site de la délégation sur le portail de l'action sociale (onglet Famille-enfance).
- **Des prestations interministérielles spécifiques s'adressent aux parents d'enfants en situation de handicap :** allocation aux parents d'enfants handicapés (APEH), allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnelle (au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans).
- **Aide aux parents effectuant un séjour en maison de repos accompagnés de leur enfant :** Cette subvention est une participation pour le séjour de parents en maison de repos ou de convalescence accompagnés de leur enfant de moins de 5 ans.

Pour une étude de tes droits au versement de ces prestations, prends contact avec le service des ressources humaines ou le service gestionnaire des prestations d'action sociale de ton administration.

## L'ACTION SOCIALE MINISTÉRIELLE :

- **Le Chèque Famille Finances :** Cette prestation est ouverte aux agent•es du MEFSIN affecté•es en France métropolitaine. Il est délivré sous forme de Chèque Emploi Service Universel (CESU), permettant de régler des dépenses de garde d'enfant ou de soutien scolaire, pour les enfants de 6 à 14 ans (17ans pour les familles monoparentales ou les enfants en situation de handicap). Tu fais ta demande : https://mefsin.upcheque-domicile.fr/mefsincesu/homepage/index;

  Pour les agent•es des départements et collectivités d'Outre-mer (DROM-COM) , le dispositif s'appelle l'APOM l'Aide à la Parentalité en Outre-Mer. Tu fais ta demande : https://demarche.numerique.gouv.fr/commencer/aide-a-la-parentalite-en-outre-mer-au-ministere-de ;

  **Le Chèque sport Finances :** vous apportera une aide à la pratique sportive de vos enfants de 12 à 17 ans révolus (sous condition de ressources). Tu fais ta demande de chèque sport : https://mefsin.up-sport-loisirs.fr/mefsinsport/homepage/index.
- **Colonies de vacances avec ASF Vacances:** propose un catalogue de séjours enfants et adolescents de 4 à 17 ans, en France et à l'étranger, pendant les vacances scolaires d'automne, d'hiver, de printemps et d'été. Les prestations d'ASF Vacances sont accessibles à tous les agents du MEFSIN actifs et retraités, à des tarifs subventionnés qui sont modulés selon les ressources de chacun. Information : https://www.asfvacances.fr/accueil.

### #La CGT REVENDIQUE :

*des créations et des réservations de places nouvelles dans les structures d'accueil de la Petite Enfance ainsi que la prise en charge de l'acheminement des enfants au point de départ des colonies de vacances.*

# LOGEMENT :

Tu trouveras tous les renseignements nécessaires aux prestations ci-dessous sur le site de l'ASF Logement (Action Sociale Finances Logement) : **https://www.asfl.finances.gouv.fr/**

## PRIMES ET AIDES :

- **Prime spécifique d'installation :** Elle concerne les stagiaires ou titulaires installés au préalable dans un département d'outre-mer ou à Mayotte, qui reçoivent une affectation en métropole à la suite d'une mutation ou d'une promotion;

  **Prime spéciale d'installation :** Elle est attribuée aux fonctionnaires débutant•es qui reçoivent une affectation dans des résidences en région Ile de France (2055€) ou dans la communauté urbaine de Lille (2015 €).



## LES PRÊTS :

- **Prêt immobilier complémentaire :** Il intervient en complément d'un prêt immobilier pour une résidence principale, permanente et immédiate;

  **Prêt pour l'amélioration de l'habitat :** Ce prêt a pour objet de financer les travaux améliorant les conditions d'habitabilité de la résidence principale que l'agent•e soit propriétaire ou locataire de son logement :
  achat de matériaux : gros œuvre, entretien, économies d'énergie, mise en sécurité… ;
  cuisines et salles de bain équipées, placards aménagés, revêtements de sol et murs…
  Le prêt est attribué en fonction de votre revenu fiscal de référence.

  **Prêt pour l'équipement du logement :** Ce prêt est destiné à aider l'agent•e lors de l'acquisition de meubles et de gros appareils électroménagers, pour la résidence permanente et immédiate, en tant que propriétaire ou locataire;

  **Prêt suite à sinistre immobilier :** Ce prêt est destiné à couvrir les dépenses liées à la remise en état d'une résidence principale après une catastrophe ou un sinistre majeur (ex : incendie, dégâts suite à une tempête, etc);

- **Aide à la propriété :** L'aide à la propriété prend en charge une partie des intérêts de votre prêt bancaire immobilier d'une durée de 10 ans minimum et d'un montant fixé selon des zones;

  **Aide et prêt pour le logement d'un enfant étudiant :** L'ASF Logement propose aux agents des Finances, un prêt sans intérêt ou une aide pour le logement d'un enfant étudiant, sous conditions de ressources;

  **Aide à la première installation :** Elle est attribuée aux agent•es nouvellement affecté•es au sein du ministère et dans certains cas en cours de carrière : les agent•es muté•es suite à une promotion de catégorie, peuvent formuler une nouvelle demande dès lors qu'ils/elles signent un nouveau bail. Elle est destinée à financer une partie des frais liés à la prise d'un bail en tant que locataire ou colocataire (y compris en foyer) en fonction de 2 zones géographiques;

  **Prêt adaptation du logement des personnes handicapées:** Il permet de financer des travaux d'accessibilité, d'aménagement et d'adaptation de la résidence principale, liés au handicap de l'agent ou pour une personne fiscalement à sa charge et vivant sous le même toit;

- **Demande de logements sociaux :** L'ASF Logement réserve auprès des bailleurs sociaux des logements. À ce titre, l'action sociale des administrations de Bercy offre des possibilités de se loger en foyer ou en appartement locatif meublé ou non-meublé.

### #La CGT REVENDIQUE :

*La mise en place immédiate d'un plan ambitieux de réservation de logements sociaux, selon des critères rigoureux à partir de commissions d'attribution, en région parisienne et en province. Les loyers doivent être revus à la baisse au vu de l'augmentation régulière du coût du logement bien plus rapide que l'évolution des salaires.*

la cgt FINANCES

# VACANCES LOISIRS




## LE CHÈQUE-VACANCES :

proposé au titre de l'action sociale interministérielle, il est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances. Ce titre permet de financer le départ en vacances et un large éventail d'activités culturelles et de loisirs. Tu fais ta demande :

https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/agents/Views/Accueil.aspx

## LES SÉJOURS AVEC ASF VACANCES :

propose des destinations en France comme à l'étranger, pour ses agent•es actifs et retraité•es ainsi que pour leur famille. La tarification est modulée selon les ressources de chacun•e. Les séjours sont en pension complète, demi-pension) ou simple location. Il existe également des séjours thématiques.
Site : https://www.asfvacances.fr/accueil

## CULTURE - SPORTS - LOISIRS :

Des sorties culturelles sont également organisées localement par ta délégation départementale d'action sociale.
Par ailleurs, en payant une cotisation/adhésion, tu peux avoir accès aux activités de :

- l' ATSCAF (Association Touristique, Sportive et Culturelle des Administrations Financières), site : https://portail.atscaf.fr/
- Le CSMF (Club Sportif du Ministère des Finances), site : https://csmfinances.fr/
- la Place des arts, site : https://laplacedesarts.fr/
- la Coop Minefi, site : https://www.coopminefi.fr/sites/coop/accueil.htm

### #La CGT REVENDIQUE :

*Concernant les chèques-vacances, nous souhaitons que l'ensemble des agent·es et des retraité·es puisse en bénéficier avec une prise en charge par l'État entre 10 % et 75 % en fonction des revenus.*

*La CGT milite pour une extension de la capacité d'accueil pendant la période estivale et pour une optimisation de la fréquentation des centres ASF Vacances.*

Je vote CGT

**Retrouver plus d'informations et l'actualité revendicative Action sociale sur : https://www.cgtfinances.fr/IMG/pdf/fiche_26.pdf**

# SECURITE SOCIALE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE



La CGT est un syndicat composé de militant·es convaincu·es, porteur·ses de justice sociale, féministe et écologiste.

Contre la marchandisation de la santé la CGT défend et promeut une sécurité sociale solidaire et intégrale à 100 %, reposant sur les richesses créées par le travail et sur les principes d'unicité, d'universalité, de solidarité et de démocratie.
Financé par les cotisations sociales dont les travailleur·ses décident collectivement de l'usage, ce système, plus juste coûte moins cher qu'un système d'assurances santé privées, tant pour les assuré·es que pour l'ensemble de l'économie.
Les politiques libérales ont attaqué la sécurité sociale avec la remise en question de la démocratie (arrêt des élections au sein de son organe dirigeant) et en asséchant son financement par le biais d'exonérations de cotisations sociales , générant un « trou » dans le budget.

## LA CGT SE BAT :

### POUR

- l'élargissement de l'assiette **des cotisations sociales** (stock-options, dividendes, primes) ;
- la création d'une **surcotisation pour les entreprises** ayant des politiques salariales au rabais et une gestion de l'emploi fondée sur la précarité ;
- la mise à contribution des **revenus financiers des entreprises** ;
- l'instauration de l'**égalité salariale** entre les femmes et les hommes, ce qui rapporterait a minima 20 milliards d'euros de cotisations sociales ;
- l'amélioration des **conditions de travail** ;
- la mise en place d'un **grand service public de l'autonomie**, intégré à la Sécurité sociale ;
- la suppression des **exonérations de cotisations sociales** ;
- le retour aux **élections desreprésentant·es du personnel** dans les caisses primaires d'assurances maladies, afin de défendre au mieux les assuré.e.s.
- la lutte contre **la fraude des employeur·euses** au versement des cotisations sociales.

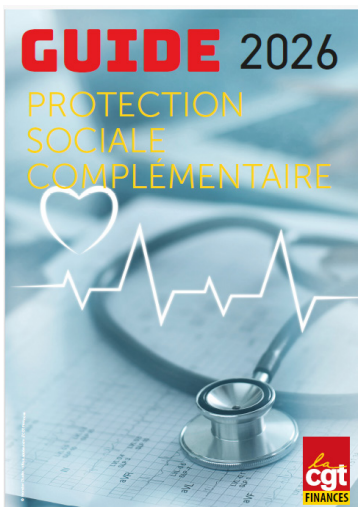
# BÉNÉFICIER D'UNE COUVERTURE SANTÉ ET PRÉVOYANCE

*La protection sociale complémentaire ne doit pas pallier l'affaiblissement organisé de la Sécurité sociale ni générer un surcoût pour les salarié·es. Elle doit permettre aux agent·es, de bénéficier d'une couverture santé et prévoyance avec une prise en charge de l'employeur.*

## DANS CE BUT LA CGT SE BAT POUR :

- **Le choix des groupes mutualistes avec une politique sociale**
  répondant à des critères sociaux et environnementaux, et garantissant la place des adhérent·es dans la prise de décision (assemblées générales).
- **La limitation du processus de renchérissement du coût de la santé**
  afin de contenir le coût des complémentaires santé.
- **L'intégration de la dépendance**
  et de la rente handicap dans les régimes de prévoyance.

**Retrouvez notre guide PSC 2026 sur notre site à l'adresse :**
**https://www.cgtfinances.fr/vie-des-agents/negociations-ministerielles/protection-sociale-complementaire/article/le-guide-psc-2026**



# AUX FINANCES AUJOURD'HUI :

Des améliorations arrachée lors des négociations qui nous avaient été imposées, ont poussé la CGT , ainsi que l'ensemble des organisations syndicale des Finances à signer l'accord PSC.
Si l'accord signé avait vocation à offrir des garanties et des prestations de qualités aux agents des MEF, au fur et à mesure que l'opérateur retenu présente le déploiement du système complémentaire santé , l'accord se retrouve perverti.
Dès l'annonce du choix d'une néo-assurance privée en lieu et place d'une mutuelle pour notre protection sociale complémentaire, la CGT Finances a combattu ce choix.

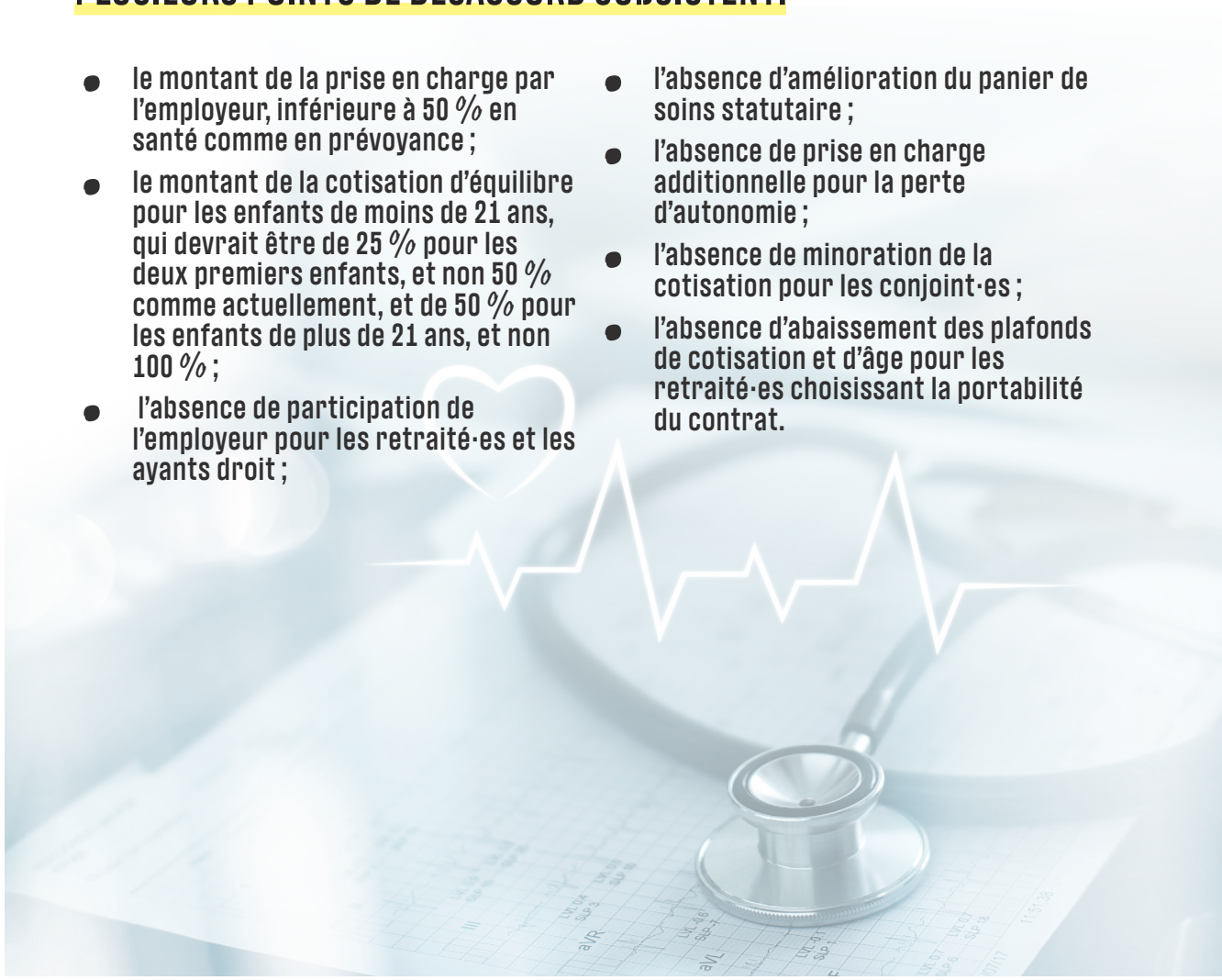
Hélas, nos craintes se sont révélées justifiées.

La méconnaissance de la sociologie du ministère par l'opérateur retenu en santé (qui a pourtant obtenu la meilleure note lors de l'appel d'offre) a provoqué un sous financement de la solidarité famille. Pour la CGT Finances c'est au ministère-employeur qui a sélectionné l'opérateur de prendre en charge les solidarités si les fonds ont été sous évalués.

De plus, si initialement on nous avait annoncé des tarifs proches de 11€ pour l'option 1 en santé et avoisinant les 16€ pour l'option 2, force est de constater que les prévisions étaient bien en deçà des tarifs proposés. Aujourd'hui les tarifs sont de l'ordre 16 euros pour l'option 1 et 36 euros pour la seconde !

## PLUSIEURS POINTS DE DÉSACCORD SUBSISTENT:

- le montant de la prise en charge par l'employeur, inférieure à 50 % en santé comme en prévoyance ;
- le montant de la cotisation d'équilibre pour les enfants de moins de 21 ans, qui devrait être de 25 % pour les deux premiers enfants, et non 50 % comme actuellement, et de 50 % pour les enfants de plus de 21 ans, et non 100 % ;
- l'absence de participation de l'employeur pour les retraité·es et les ayants droit ;
- l'absence d'amélioration du panier de soins statutaire ;
- l'absence de prise en charge additionnelle pour la perte d'autonomie ;
- l'absence de minoration de la cotisation pour les conjoint·es ;
- l'absence d'abaissement des plafonds de cotisation et d'âge pour les retraité·es choisissant la portabilité du contrat.



# AUX FINANCES AUJOURD'HUI :

## POURQUOI LA CGT FINANCES REJETTE LE CHOIX DU NÉO ASSUREUR ALAN ?

La société ALAN est une licorne (start-up valorisée à plus d'un milliard d'euros), qui lève des fonds spéculatifs depuis sa création en 2016. Son objectif, comme celui de nombreuses entreprises de ce type , est d'attirer ces fonds avec la promesse de fortes plus-values.

Soutenu publiquement par Emmanuel Macron ou notre ministre de l'époque Eric Lombard, cet opérateur ne dispose d'aucun point d'accueil physique, présente une expérience trop limitée dans le domaine de la protection sociale complémentaire pour un contrat d'une telle ampleur.

Alors qu'une mutuelle est une organisation à but non lucratif fonctionnant sur le principe de solidarité une start-up repose sur des mécanismes spéculatifs ; une start-up est donc par nature, une structure instable. De plus, les données hébergées sur le cloud Amazon d'Alan, en fait une société parmi les plus dépendantes aux intérêts américains et aux GAFAM.

Nous ne pouvons accepter de confier notre santé à des fonds spéculatifs : Prosus (fond néerlandais coté à Amsterdam), Dara Holdings (family office britannique) , Teachers Venture Growth, Index Ventures pour les principaux.

Pour toutes ces raisons, la CGT œuvre à la dénonciation par les organisations majoritaires de l'accord signé ; dans ce cas les dispositions actuelles resteraient en vigueur , mais cette dénonciation ouvrirait la voie à une nouvelle négociation sous la pression des personnels. Nous sollicitons donc un sursaut inter-syndical, pour construire un autre accord de protection sociale complémentaire pour tous les agents de Bercy et leurs ayants droits !

## LE COUPLAGE SANTÉ/PRÉVOYANCE:

Seules les organisations syndicales des finances ont réussi à obtenir un projet d'accord unique sur la Santé et la Prévoyance à l'image de ce qui existait dans le système du référencement depuis 2007. En rendant obligatoire l'adhésion au contrat collectif santé ET prévoyance par un opérateur unique, nous permettons une solidarité entre les actifs, donc une réduction des coûts de la prévoyance.

Même si le coût de la prévoyance est trop élevé faute d'une participation employeur suffisante, il est beaucoup plus bas que dans d'autres ministères où seuls quelques centaines de collègues sont couverts pour un prix exorbitant.

La CGT Finances a revendiqué une option en Santé comme en Prévoyance (compensation perte de salaire et primes) qui couvre les demandes d'une majorité d'agent·es. Devant le choix du ministère d'imposer deux options, la CGT Finance a œuvré à construire deux options qualitatives.

La CGT Finances s'est battue pour que les agent·es en arrêt (Congés Maladie Ordinaire– Congés Longue Maladie– Congés Longue Durée,mi temps thérapeutique et accident de travail) à la mise en place du contrat puissent souscrire à l'option 1 en prévoyance ce qui initialement ne leur était pas accordé. Même si c'est toujours leur ancienne complémentaire qui les couvre pour leur arrêt en cours, ils peuvent dorénavant être couverts par le nouvel opérateur en cas de nouvel arrêt qui ne soit pas une rechute.

Je vote CGT

**Retrouver plus d'informations et l'actualité revendicative PSC sur : https://www.cgtfinances.fr/IMG/pdf/fiche_25.pdf**

la cgt FINANCES

masfip
UNIS & SOLIDAIRES

**Sollicitez la MASFIP**, si vous êtes adhérent, pour un accompagnement social sur mesure **et** une intervention adaptée à vos besoins. Ainsi, **vous** et vos proches pourrez bénéficier d'une protection sociale complète. Vous **verrez** que la MASFIP peut faire **la différence dans votre vie !**


Naissance, famille

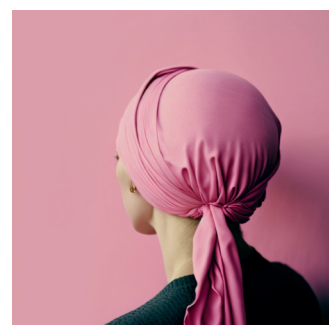

Sinistre


Handicap



Aléas de la vie, prêts


Logement


Aléas de la santé

CONTACTEZ VOTRE CONSEILLER MUTUALISTE MASFIP **AU 01 80 97 91 91**

masfip.fr



# CADRES AUX FINANCES

## FAIRE ENTENDRE SA VOIX, VOTER CGT

Être cadre dans les ministères économiques et financiers, c'est aujourd'hui exercer des responsabilités dans un contexte de plus en plus contraint : charge de travail croissante, injonctions contradictoires, réorganisations permanentes, manque de moyens et pression accrue sur les résultats. Les cadres sont souvent en première ligne pour mettre en œuvre des décisions qu'ils n'ont pas toujours contribué à élaborer, tout en devant accompagner leurs équipes et préserver la qualité du service public.

Face à ces réalités, la CGT porte une attention particulière aux cadres et à leurs conditions de travail. Cette préoccupation s'inscrit notamment dans l'activité de l'UGICT-CGT, l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens, qui agit pour faire reconnaître les spécificités de leurs responsabilités, leurs qualifications et leurs aspirations.

- ### Donner la parole aux cadres

  À la Fédération des Finances CGT, cette démarche se traduit concrètement par l'animation du Réseau Cadres. Des réunions sont organisées pour permettre aux cadres d'échanger sur leurs situations professionnelles, de partager leurs expériences et de construire collectivement des revendications adaptées à leurs réalités. Parce que les questions liées au temps de travail constituent une préoccupation majeure, un questionnaire a également été proposé aux cadres. Il permet de mieux mesurer les difficultés rencontrées : amplitude des journées, disponibilité permanente, travail réalisé au-delà des horaires, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle… Recueillir cette parole est indispensable pour porter ces enjeux auprès de l'administration et obtenir des réponses concrètes.

**La CGT considère ainsi que les cadres ne doivent pas être réduits à leur position dans l'organisation hiérarchique. Ils sont des agent·es à part entière, avec des droits, des qualifications, des conditions de travail et des aspirations qu'il faut défendre.**

**Une avancée importante pour les administrateurs de l'État**

**Cette volonté de représenter l'ensemble des personnels se traduit également par une avancée majeure : pour la première fois, la CGT présente une liste d'administrateurs de l'État aux élections en CAP.**

**Voter CGT, c'est donc choisir de donner aux cadres des représentant·es qui ne renoncent ni à leurs droits, ni à leurs responsabilités, ni à leurs convictions sur le service public.**

Mgéfi
groupe matmut

# Quand on a plusieurs vies, on attend de sa mutuelle qu'elle les protège toutes









## La mutuelle spécialiste de la protection santé et prévoyance des agents publics

***avec 90% de taux de satisfaction adhérent***

*(Baromètre annuel 2024 - INIT)*

Basé sur 7 715 avis

Excellent ★ Trustpilot

Pour tout savoir de nos offres :

→ mgefi.fr