

Finances informations



FÉDÉRATION
DES FINANCES

N°158

ISSN : 0292-8876

Fédération des Finances FORCE OUVRIERE - 46, rue des petites écuries - 75010 Paris • www.financesfo.fr

Télétravail : un accord, pas une fin



3^e trimestre 2021
septembre
2021

À VOUS QUI AMÉLIOREZ LE QUOTIDIEN DES SALARIÉS EN AFFIRMANT VOS VALEURS



Créé il y a 55 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs, solution de gestion.

Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, dont la maison mère est une coopérative détenue à 100 % par ses salariés & un acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail.

- Cadeau/Culture ▸ Déjeuner
- Équilibre vie pro./vie perso.

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur up.coop
Contact : infopartenariatsetcooperation@up.coop

Le groupe Up est partenaire de

FO



Ça fait du bien
au quotidien



Sommaire

Fonction publique 2

Bercy 10

Action sociale 12

Vie fédérale 16

Attention à l'arbre qui cache la forêt

L'actualité de cet été m'a souvent ramené à cet adage que ne cessait de me rappeler mon professeur d'économie : « l'important n'est pas celui qui parle, mais l'impact de la mesure qu'il annonce ou les conséquences de ce qu'il dénonce ».

En qualité de syndicaliste, l'expression de notre opinion dans le domaine de la santé publique ne s'inscrit pas pleinement dans notre champ de compétence. En revanche, défendre les intérêts individuels et collectifs des salariés constitue l'essence même de notre raison d'être.

Depuis quelques semaines, la notion de liberté ressurgit lors de manifestations et fait l'objet de moults débats. Certes, il convient de la défendre pour soi mais aussi pour les autres. Il serait pourtant de bon aloi d'y adjoindre la notion de solidarité, qui elle est étrangement absente des débats estivaux.

Une solidarité qui pourrait s'exprimer à l'endroit des personnels soignants, héroïques depuis plus de dix-huit mois, pourtant victimes de la casse du service public hospitalier ces vingt dernières années. Une solidarité indispensable pour éradiquer cette pandémie, qui a déjà tué plus de 4 millions de personnes dans le monde et qui génère en outre un accroissement exponentiel des inégalités sanitaires et sociales.

Si l'allocution télévisée du 12 juillet du président de la République était centrée principalement sur la crise sanitaire, il n'en reste pas moins que d'autres sujets ont été évoqués et tout particulièrement le retour possible d'une réforme des retraites. Voilà bien un dossier intergénérationnel, où l'expression de la solidarité entre actifs et retraités est fondamentale. Notre confédération à juste titre, a réagi fermement en réaffirmant que le rapport de forces mis en place en 2019, pourrait se reconstituer si une telle éventualité se concrétisait.

Autre dossier d'actualité où la solidarité doit pleinement s'exprimer : la protection sociale complémentaire. Le projet de réforme de la ministre de la fonction publique est à ce jour bien ambigu sur le traitement réservé aux pensionnés. Comment imaginer se satisfaire pour les actifs d'une participation employeur, qui plus est de 15€ brut par mois, si dans le même temps l'exclusion des pensionnés est actée dans un contrat de groupe obligatoire ? Sans oublier que les actifs d'aujourd'hui seront les pensionnés de demain !

Dans le même temps à Bercy, la période estivale n'a pas freiné les réformes, entraînant une cohorte de restructurations dans la plupart des directions, Douanes et DGFiP en tête. Force est de constater que nos dirigeants sont bien plus prompts à les initier qu'à présenter des plans d'accompagnement sociaux à la hauteur du préjudice subi par des milliers d'agents.

Là encore, la solidarité des agents doit nécessairement constituer le pilier de la résistance face aux annonces gouvernementales. Qui peut penser que la prochaine Loi de Finances avec ses plus de 2 000 suppressions d'emplois, n'impactera pas son quotidien ? Baisser la tête en espérant que le coup passe à côté, c'est de fait se condamner à plus ou moins brève échéance.

C'est pourquoi, au lieu de tergiverser, comme nous avons pu le lire, sur la tenue vestimentaire du Président lors de sa présence sur certains réseaux sociaux début août, les représentants FO Finances préféreront toujours réagir aux décisions prises par nos dirigeants et même agir avant qu'elles ne soient prises !

Bonne rentrée à tous,
Paris, le 25 août 2021

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
PHILIPPE GRASSET

F.O. - FINANCES INFORMATIONS

FINANCES-INFORMATIONS
Publication de la Fédération des Finances-FO

Notre site internet : www.financesfo.fr

adresse e-mail : fo.finances@orange.fr

Administration et Rédaction :
46, rue des Petites-Écuries 75010 Paris

Tél. : 01.42.46.75.20

Directeur de la publication : Philippe GRASSET
N° Commission Paritaire 0918 S 066 04

Crédit photos : Fédération des Finances,
Michel Monteil, FO Hebdo

Couverture : Fédération Finances - Gael

Conception et impression :
Chevillon Imprimeur
26 Bd Kennedy 89100 Sens

Photos-dessins : FO Finances

Travail exécuté par des ouvriers syndiqués



Accord télétravail dans la Fonction Publique *FO signe mais reste vigilant*

FO Fonction publique, après consultation de ses instances, a décidé de signer le projet d'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique pour les trois versants : Etat, Territorial et Hospitalier.

Force Ouvrière par ses nombreuses contributions a permis d'améliorer significativement le projet de texte initial, notamment sur la question des indemnités.

Dans le préambule, sont inscrits des principes fondamentaux : le volontariat de l'agent, l'éligibilité des activités et non du poste et la réversibilité. Cet accord constitue un socle commun aux trois fonctions publiques, qui doit servir d'appui à la négociation de proximité, en vue de favoriser le développement du télétravail au bénéfice des agents et des usagers du service public.

La définition du télétravail dans la fonction publique

Le télétravail est défini par les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 et du décret du 11 février 2016. Il repose sur les critères cumulatifs :

✓ l'agent en télétravail a demandé et obtenu l'autorisation d'exercer en télétravail une partie de son temps de travail qu'il aurait pu réaliser sur site ;

✓ sur un (ou plusieurs) lieux de télétravail ;

✓ en alternant un temps minimal de présence sur site et un temps en télétravail ;

✓ en utilisant les outils numériques et de communication.

Le travail en réseau ou en site distant, ainsi que le « travail nomade » ne constitue pas du télétravail, quand bien même l'agent a demandé à travailler dans ce service dans le cadre d'une mobilité.

Le télétravail repose sur des principes rappelés ci-après :

✓ Le volontariat

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur.

✓ L'alternance entre travail sur site et télétravail

L'agent en télétravail doit maintenir une présence minimale sur site, qui vise à garantir le maintien des liens avec le collectif de travail. La quotité maximum de télétravail dans la fonction publique est

fixée, à 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein, qui peut s'apprécier sur une base mensuelle.

✓ L'usage des outils numériques

L'employeur public doit fournir aux agents en télétravail placés sous son autorité, l'accès aux outils numériques nécessaires (matériel bureautique, accès aux serveurs professionnels, messageries et logiciels métiers) pour pouvoir exercer leur activité et communiquer avec leur supérieur hiérarchique ainsi que leur collectif de travail et les usagers.

✓ La réversibilité du télétravail

L'agent en télétravail n'a pas à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail. Par contre, il doit respecter un délai de prévenance de deux mois, réduite à un mois pendant la période d'adaptation. Lorsque l'interruption du télétravail est à l'initiative de l'administration, cette décision, communiquée par écrit, doit être précédée d'un entretien et motivée. Le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée.

Le sens et la place du télétravail dans la fonction publique

Les signataires de l'accord considèrent le télétravail comme un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public. Ils souhaitent aussi prendre en

compte les aspirations d'un plus grand nombre d'agents publics à exercer une partie de leurs fonctions en télétravail.

Néanmoins, il convient d'approfondir l'analyse des impacts du télétravail, d'en identifier les conditions et d'en maîtriser les risques pour qu'il trouve sa place au bénéfice des agents, du collectif de travail et du service public.

L'éligibilité au télétravail se détermine par les activités exercées, et non par les postes occupés, ce qui nécessite une réflexion sur l'organisation du travail et sur la nature des missions exercées.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail seront différentes selon les missions et la diversité des employeurs, mais toute nouvelle organisation de travail incluant du télétravail doit être mise en place dans le cadre d'un dialogue social de proximité, incluant une réflexion approfondie sur l'organisation des temps, l'organisation du col-



lectif de travail et les droits et obligations de chacun (employeur et agents). De la même façon, l'articulation entre présentiel et télétravail est un point clé de l'organisation des services, afin de préserver les collectifs et d'éviter des tensions au sein du personnel.

Le télétravailleur est soumis aux mêmes obligations générales, et dispose des mêmes droits que l'agent qui exécute son travail dans les locaux de l'employeur : droit à la déconnexion, accès aux informations syndicales, participation aux élections professionnelles, accès à la formation, accès aux aides sociales pour bénéficier de conditions de travail et d'équipements adaptés. Il doit en outre bénéficier des mêmes entretiens professionnels avec sa hiérarchie, des mêmes mesures d'évaluation, de reconnaissance de son parcours professionnel etc. Le télétravail doit respecter l'égalité de traitement des agents en matière de promotion.

Les instances consultatives compétentes doivent être au centre de ce dialogue social de proximité sur le télétravail, sa mise en œuvre, son application et son suivi.

L'accord met en avant les enjeux suivants :

- ✓ L'attractivité du secteur public : si ses conditions de mise en œuvre favorisent l'amélioration de qualité de vie et des conditions de travail et l'autonomie des agents, et préservent l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ;

- ✓ L'impact environnemental : le télétravail peut avoir un impact globalement positif sur l'environnement lorsqu'il permet de réduire les déplacements ;

- ✓ L'impact territorial : le télétravail peut participer d'un meilleur équilibre entre les territoires en offrant des conditions d'accueil optimales au sein, par exemple, de tiers-lieux. Cette dimension territoriale est mis en avant par le gouvernement pour que les employeurs publics se coordonnent et développent une approche mutualisée des besoins liés à la mise en œuvre du télétravail ;

- ✓ L'impact éventuel du télétravail sur l'organisation et l'aménagement des locaux doit recueillir l'avis préalable des instances de dialogue social compétentes. Pour FO, aménagement des locaux ne doit pas signifier réduction des surfaces ou suppression des bureaux individuels.

L'accès au télétravail et le développement des tiers lieux

L'accès au télétravail.

L'employeur doit veiller au dialogue préalable et à la transparence des critères retenus pour différencier les activités télétravaillables des activités non éligibles selon les critères clairs. L'éligibilité des activités au télétravail fait l'objet d'un dialogue social de proximité.

L'employeur fournit aux agents en télétravail placés sous son autorité, l'accès aux outils numériques.

L'instruction des demandes se fait à un rythme régulier défini dans les accords locaux et en tout état de cause de manière infra-annuelle. Une réponse écrite est donnée à chaque demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum, à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée. Une autorisation d'exercice des fonctions en télétravail est remise dans les conditions fixées par l'article 8 du décret du 11 février 2016. Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail (initiale ou de renouvellement) doit être motivé et précédé d'un entretien. En cas de rejet de sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail, l'agent peut saisir la CAP ou la CCP, qui demeure compétente.

Le développement des espaces partagés (tiers-lieux)

La notion de tiers-lieu englobe tous les espaces partagés de télétravail, notamment publics, qui se distinguent du domicile de l'agent et des lieux à usage privé depuis lesquels il est autorisé à télétravailler.

Pour le gouvernement, cette modalité peut être mise en œuvre notamment, par une mutualisation de locaux publics ou associatifs de différentes administrations, afin d'offrir aux agents une alternative au travail à leur domicile, de leur permettre de maintenir un lien social et de participer à la dynamisation de certains territoires.

Cette option peut être intéressante pour les agents dont le domicile n'offre pas des conditions optimales de télétravail, mais qui souhaiteraient néanmoins pouvoir bénéficier de cette organisation du travail.

Les employeurs prennent en charge les tiers-lieux qu'ils mettent à disposition de leurs agents. Lorsqu'un agent sollicite la possibilité de télétravailler depuis un tiers-

lieu distinct de ceux proposés par son employeur, ce dernier n'est pas tenu par la réglementation de prendre en charge le coût de la location de cet espace.

L'administration estime que le développement de tiers-lieux permettra de s'engager dans une politique d'équilibre des territoires et de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Néanmoins l'accord renvoie à la négociation locale le développement potentiel des tiers lieux.

Pour FO, il faut rester vigilant sur ce point, il ne faudrait pas que le développement du télétravail et la mise à disposition de tiers-lieux soient un prétexte pour réduire le nombre de bureaux sur site ou pour mettre en place des bureaux partagés : Flex desk, afin de libérer des locaux.

Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail

Télétravail et démarche d'amélioration de la qualité de vie et de la qualité des conditions de travail.

La démarche d'amélioration de la qualité de vie et de la qualité des conditions de travail est une démarche continue qui s'appuie sur le dialogue professionnel, le dialogue social et la participation des agents.

La prévention des risques pour la santé et la protection des agents

Des études le démontrent, le télétravail peut avoir des effets positifs sur la concentration, l'efficacité, la qualité du travail ainsi qu'un impact sur la conciliation des temps de la vie personnelle et professionnelle.

Toutefois les agents exerçant en télétravail sont exposés à des risques spécifiques. Il apparaît nécessaire de renforcer le soutien organisationnel, de favoriser la qualité des relations par un accompagnement de l'encadrement et de prendre en compte les conditions de travail au domicile, afin de prévenir les risques psychosociaux. Une attention particulière doit être portée aux risques de troubles musculo-squelettiques, de fatigue oculaire accrue du fait de l'utilisation d'ordinateurs portables.

Le télétravail, comme tout mode d'organisation du travail, doit respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics. L'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des

risques professionnels à l'égard de tous les agents et est tenu de prendre les mesures nécessaires et réglementaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) comme le plan d'action de prévention des risques doit intégrer les risques spécifiques liés au télétravail, en concertation avec les instances de dialogue social compétentes en matière de santé et sécurité au travail.

Les acteurs de la prévention doivent être associés à la mise en place et au suivi des dispositifs de télétravail.

Les accidents de travail dans le cadre du télétravail

Les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service sous réserve qu'ils aient eu lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail.

Les accidents de trajet peuvent être connus dans les situations suivantes :

- trajet entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile (tiers-lieu), y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.);

- trajet entre le lieu de télétravail et le service d'affectation, en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent ;

- trajet entre le lieu de télétravail et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail.

Le temps de travail, la charge de travail et le droit à la déconnexion

Le temps de travail des agents publics est encadré par plusieurs principes :

✓ La durée et la charge du travail des agents publics restent identiques qu'ils soient sur site ou en télétravail ;

✓ Les dispositions relatives notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et à la comptabilisation du temps de travail s'appliquent au télétravail ainsi que celles relatives au forfait jours ;

✓ Dans le cadre de l'autorisation de télétravail, l'employeur fixe, en concertation avec l'agent, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter. En cas d'horaires variables, les plages horaires d'appel sont définies dans l'autorisation de télétravail ;

✓ Les informations relatives aux modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail et aux droits et obligations en matière de temps de travail sont annexées à l'autorisation de télétravail.

Il est recommandé la mise en place d'une phase d'expérimentation associant l'ensemble du collectif de travail, suivie d'un bilan présenté dans les instances représentatives.

L'accord définit et garantit l'effectivité du droit à la déconnexion, c'est-à-dire le droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent. L'effectivité du droit à la déconnexion et donc du respect des temps de repos est un élément essentiel pour assurer de bonnes conditions de travail aux agents.

Les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité, afin d'établir des principes et des règles applicables à tous. Il faut sensibiliser et former les agents aux bons usages des outils numériques et à la nécessité pour chacun d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion des autres.

Lors de l'entretien d'évaluation annuel, l'employeur conduit un échange spécifique avec l'agent en télétravail sur les conditions de son activité et sa charge de travail.

Le télétravail appelle à une vigilance particulière des encadrants et des agents sur le risque accentué de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie personnelle ainsi que sur les phénomènes d'isolement.

L'impact du télétravail sur le collectif de travail et le télétravail comme levier de l'amélioration des pratiques managériales

La mise en œuvre du télétravail doit être envisagée dans une approche organisationnelle, collective et « métier ». C'est l'opportunité pour l'encadrant d'associer les membres de son équipe à une réflexion collective sur l'adaptation et l'amélioration de l'organisation du travail. En effet le développement du télétravail peut être source de difficultés et d'iniquité de traitement entre les agents qui peuvent en bénéficier et les autres.

Dans cette perspective, il est recommandé la mise en place d'une phase d'expérimentation, associant l'ensemble de l'équipe. Celle-ci sera suivie d'un bilan, présenté dans les instances consultatives de nature à permettre d'identifier les facteurs clés de succès ou de difficultés.

Le télétravail modifie l'exercice de la fonction managériale, qui nécessite une adaptation des pratiques en fonction des missions et des spécificités de chaque versant. Pour aider les encadrants et les agents, la DGAFP et la DITP mettent à disposition des fiches pratiques.

La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail

Passer à un travail en mode mixte, au bureau et à distance, est l'occasion de reconsidérer certains modes de fonctionnement. L'encadrant doit s'appropriier les nouveaux modes de fonctionnement issus d'une organisation hybride du travail, en tant qu'animateur d'un collectif et dans sa relation avec ses collaborateurs et son équipe.

Ceci constitue un changement culturel important qui implique que l'organisation et le collectif de travail soient accompagnés, notamment par la sensibilisation et la formation professionnelle. Une attention particulière doit être portée à certains agents : primo-arrivants, responsables d'équipes fonctionnant en mode mixte etc. Un accompagnement spécifique pourra leur être proposé.

L'administration doit mettre en place une formation télétravail pour les encadrants et les agents, télétravailleurs ou non, mais aussi une formation spécifique sur l'environnement bureautique et informatique ainsi que d'un accompagnement à la conduite des relations professionnelles et leurs modalités d'exercice en télétravail.

Les agents publics exerçant leurs activités en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.

L'accord recommande la désignation d'un ou plusieurs référents télétravail en fonction de la taille de l'administration et de son organisation géographique. Leur rôle consiste à apporter des réponses aux questions juridiques et pratiques des encadrants et des agents et un conseil sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations de travail. Le référent

dispose d'une lettre de mission présentant son rôle et son périmètre d'action. Son mode de désignation, son rôle et ses moyens seront définis dans le cadre du dialogue social de proximité.

L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle

Dans le cadre de la politique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, il convient de s'assurer que toutes et tous ont accès à un télétravail de qualité, en effectuant un suivi régulier des indicateurs.

Les employeurs doivent veiller à prévenir toutes discriminations dans le choix des personnes éligibles au télétravail. Le télétravail ne doit pas introduire de disparité d'accès, d'exercice et de traitement entre les femmes et les hommes, à distance ou sur site. Tous et toutes travaillent et doivent être traités de façon identique.

Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail

L'accord a finalement acté le principe d'une indemnité forfaitaire, revendication unanime de l'ensemble des organisations syndicales et dont notre fédération n'a cessé de la relayer auprès de ses interlocuteurs ministériels, en particulier depuis le début de la crise sanitaire.

L'accord prévoit une indemnisation forfaitaire des frais de télétravail de 2,5€ par jour de télétravail, dans la limite d'un montant annuel de 220€. L'indemnité sera versée tous les trimestres. Un décret et un arrêté seront pris pour application de ces dispositions au 1^{er} septembre 2021, hélas sans effet rétroactif.

L'indemnisation forfaitaire présentée n'exclut pas les initiatives des employeurs visant à améliorer les conditions de télétravail des agents publics, notamment l'ergonomie du poste de travail. Les dispositifs déjà mis en place le cas échéant peuvent donc perdurer, et des dispositions peuvent être prévues dans le cadre d'accords locaux.

Tout en étant satisfait du fait que l'indemnisation démarre dès le premier jour de télétravail, FO regrette que la participation de l'employeur pour compenser le coût du télétravail à domicile ne soit pas plus élevée, notamment au niveau du plafond annuel. Par ailleurs, les crédits nécessaires pour compenser le coût du télétravail ne doivent pas être ponction-

nés sur des crédits actuels mais bien inscrits comme des crédits supplémentaires dès 2022.

La prise en compte des agents en situations particulières

De manière générale, le télétravail est un outil supplémentaire pour intégrer et maintenir au travail les agents qui en sont le plus éloignés, quelle qu'en soit la raison. Mais il ne se substitue pas aux dispositifs de droit commun (congé maladie, congé maternité et congé proche aidant).

S'agissant des femmes enceintes, l'article 4 du décret de 2016 prévoit déjà qu'à leur demande, il peut être dérogé à la règle des trois jours de télétravail maximum. L'autorisation pourra être donnée sans avis préalable du médecin du travail.

S'agissant des proches aidants au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail, le télétravail peut constituer une mesure de prévention primaire, de nature à favoriser le maintien en emploi et de garantir plus facilement la continuité du service public. C'est pourquoi, à la demande de l'agent concerné, et sous réserve que ses activités soient télétravaillables, l'employeur peut autoriser un proche aidant à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires, pour une durée de trois mois renouvelable.

Ces deux évolutions supposent une modification du décret 2016-151 du 11 février 2016 qui sera présentée au Conseil Commun de la Fonction Publique, avant la fin de l'année 2021.

Par ailleurs, les apprentis et les stagiaires ne sont pas exclus a priori du télétravail mais doivent être particulièrement accompagnés lorsque leur mission s'exerce en partie dans ce cadre. Leur accès au télétravail doit être organisé dans le cadre d'un accord local relatif au télétravail et les modalités doivent être précisées dans le contrat d'apprentissage.

La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles

Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect du RGPD et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles de l'agent en télétravail et de celles traitées par celui-ci à des fins professionnelles. L'employeur doit informer l'agent en télétravail des règles mises

en place pour assurer la protection de ces données et leur confidentialité.

La réglementation veut que le niveau de sécurité et de confidentialité des données personnelles traitées soit le même, quel que soit l'équipement utilisé et le lieu de travail. Si l'employeur est libre d'accéder aux données présentes sur l'équipement professionnel qui sont présumées avoir un caractère professionnel, ce n'est pas le cas pour les données figurant sur l'équipement personnel de ses agents.

L'employeur conserve, au même titre que lorsque le travail est effectué sur site, le pouvoir d'encadrer et de contrôler l'exécution des tâches confiées à son agent. Néanmoins, les dispositifs de contrôle doivent être proportionnés à l'objectif poursuivi, être justifiés par la nature des missions et ne pas porter une atteinte excessive au respect des droits et libertés des salariés, particulièrement le droit au respect de leur vie privée. La mise en place de ces dispositifs nécessite une consultation préalable des instances compétentes et une information préalable précise des agents concernés.

L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical

L'accord prévoit la diffusion de préconisations via un guide pour garantir un dialogue social de qualité dans une organisation de travail à distance.

Dès lors que l'employeur envisage le recours au télétravail dans son service, il saisit pour avis les instances consultatives dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Un dialogue social et des négociations de qualité constituent un gage de réussite de la mise en place d'un dispositif, permettant de concilier efficacement la continuité du service et les intérêts des agents.

Les agents ont les mêmes droits en matière syndicale qu'ils exercent leurs fonctions en télétravail ou au sein des locaux où ils sont affectés.

Les représentants des personnels, lorsqu'ils sont en télétravail, ont accès aux mêmes moyens de communication que s'ils étaient sur site (accès aux adresses électroniques professionnelles des personnels par exemple). L'employeur doit également mettre à disposition des outils d'audioconférence ou de visioconférence, permettant l'organisation des heures mensuelles d'infor-

mation : HMI, à distance dont l'accès est réservé aux membres du personnel appartenant au service au sein duquel la réunion est organisée. Un agent peut aussi revenir en présentiel pour pouvoir assister à une HMI ou une instance.

S'agissant des HMI, une concertation sera ouverte pour permettre de définir les conditions dans lesquelles les organisations syndicales pourront tenir ces réunions à distance, grâce à une évolution du cadre réglementaire du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

Le télétravail contraint est une organisation différente du télétravail ordinaire, mis en place en cas de circonstances exceptionnelles durables, notamment pandémie ou catastrophe naturelle. Ces situations peuvent conduire les employeurs à imposer le télétravail pour permettre de concilier la protection des agents et la continuité du service public.

Ce régime spécifique doit s'accompagner d'un dialogue social de proximité soutenu et être intégré aux plans de continuité d'activité.

Les dispositions en matière d'indemnisation s'appliquent en cas de recours au télétravail imposé en période de crise.

Ouverture de négociations par les employeurs publics

Les employeurs publics des trois versants de la fonction publique s'engagent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, à engager des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail.

Les parties pourront conserver les accords existants conformes au présent accord, les compléter si nécessaire par avenant ou les renégocier sur les bases de cet accord.

Pour la fonction publique de l'Etat, cela signifie que :

✓ soit l'accord ministériel déjà signé est conforme à l'accord inter-fonctions publiques et il peut continuer à s'appliquer tel quel ;

✓ soit l'accord ministériel comporte des dispositions contraires et dans ce cas, elles tomberont d'office à la date de l'accord signé ;

✓ soit l'accord ministériel est incomplet et les signataires seront fortement incités à rouvrir la négociation des sujets absents.

Suivi de l'accord

Les évolutions réglementaires induites par la signature de cet accord seront prises dans le délai de 6 mois suivant sa signature.

Le comité de suivi mis en place se réunira au moins une fois par an. Il est constitué des signataires au niveau national et au titre des trois versants de la fonction publique. Le comité de suivi peut en tant que de besoin s'entourer de personnalités qualifiées ou d'experts. Ces derniers pourront utilement éclairer les signataires sur les évolutions constatées dans leur champ de compétence sur les différents sujets mentionnés dans l'accord, en particulier en matière de prévention

Ce comité aura également pour mission d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, d'analyser l'impact du télétravail sur le fonctionnement des administrations, ainsi que d'évaluer la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

Le développement du télétravail ne doit pas être un prétexte permettant aux employeurs publics de modifier leur politique immobilière en réduisant, par exemple, le nombre de bureaux sur sites.

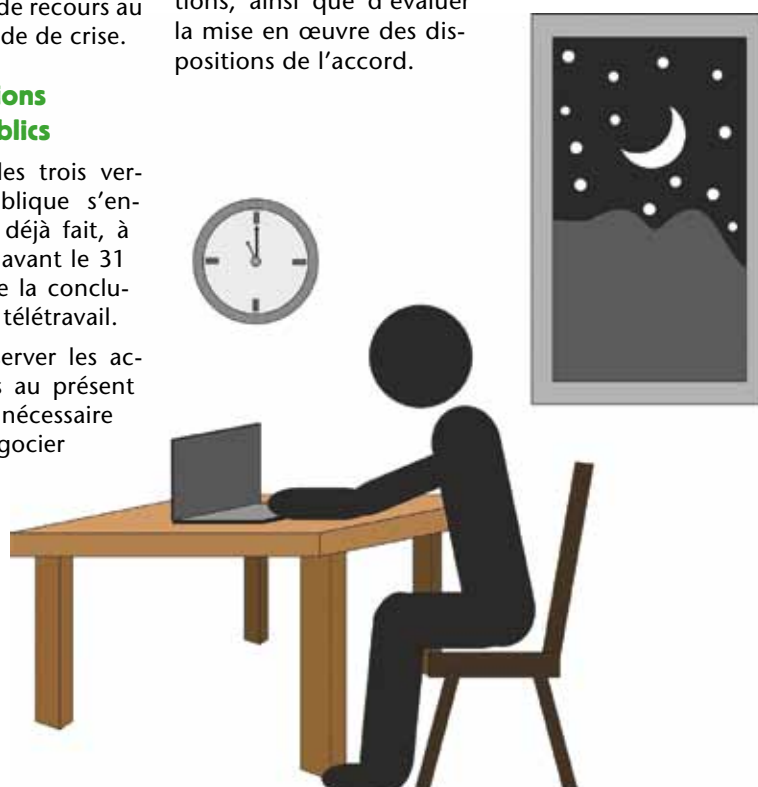
Ce nouveau mode d'organisation du travail doit aussi être le moment pour réfléchir, de manière plus large, au collectif de travail, au temps de travail. Enfin, il doit également veiller à garantir la plus grande égalité possible, à tous les niveaux, entre les agents exerçant des missions « télé-travaillables » et ceux dont la nature de leur activité ne le permet pas.

FO Fonction Publique a acté que ses nombreuses contributions aient été, pour une grande partie, reprises dans ce texte et notamment le fait que cet accord cadre soit un support pour permettre l'ouverture de

négociations dans les ministères, établissements et services afin de l'appliquer et surtout l'améliorer.

Un groupe de travail est d'ores et déjà programmé à Bercy sur cette thématique en septembre. Notre fédération est demandeuse d'une négociation pour améliorer cet accord cadre.

Quant aux directions qui se sont précipitées à finaliser des accords « télétravail » a minima avant même la conclusion de la négociation fonction publique, ils ont l'urgente obligation de remettre le sujet au cœur du dialogue social avec leurs représentants du personnel.



Contractuels

Un parallélisme des droits, pas toujours pour le meilleur

Le statut des contractuels n'est pas régi par le Code du Travail mais par des textes différents pour chacune des fonctions publiques. Dans la fonction publique d'Etat, il existe deux textes de référence : la loi du 11 janvier 1984 et le décret du 17 janvier 1986.

Le gouvernement souhaite modifier le décret de 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Ce projet de décret a été présenté aux représentants du personnel par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) le 3 juin.

Ce texte, qui devrait être publié d'ici la fin de l'année, transpose notamment les évolutions, aujourd'hui applicables aux fonctionnaires, issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Composé de 26 articles, ce texte entend répondre à trois objectifs. Premièrement, actualiser le décret de 1986 pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis 2014 (date de la dernière modification du décret). Deuxièmement, "assurer la lisibilité" de l'ensemble des dispositions applicables aux agents contractuels par la centralisation dans le seul décret de 1986 des dispositions figurant actuellement dans de multiples décrets. Enfin, le projet de décret vise à harmoniser la terminologie utilisée au sein des dispositions du texte de 1986 pour "assurer une cohérence de l'ensemble du décret".

Nouvelles compétences des commissions consultatives paritaires

Le projet de décret reprend ainsi une série de dispositifs applicables aux contractuels figurant dans divers décrets et, surtout, leur transpose les évolutions issues de la dernière réforme de la fonction publique.

Comme pour les fonctionnaires, les compétences de ces instances sont sensiblement réduites pour les contractuels, puisque surtout recentrées sur les décisions individuelles "défavorables" à l'agent public.

Les commissions consultatives paritaires pourront être saisies :

- Des décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai;
- Du non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ;
- Des sanctions disciplinaires, autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonction avec retenue de traitement pour une durée maximale de trois jours ;

- Des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse ;

- Des refus d'attribution de congé pour la formation syndicale ;

- Des refus de service à temps partiel, des litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue ;

- Des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;

- Des décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation ;

- Des décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail;

- Des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps ;

- Des décisions de refus d'une demande de congé de formation professionnelle.

Ce projet de décret comporte aussi des dispositions relatives à la rémunération des agents contractuels. Il est ainsi désormais prévu que la rémunération des contractuels "peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service".

Pour FO Finances, la mise à niveau des compétences des instances représentatives du personnel des contractuels avec celles des fonctionnaires est loin d'être une avancée pour le dialogue social et la défense de leurs droits.

Discriminations, congé parental, ancienneté... Les autres dispositions du texte

Ce projet vise également à aligner les droits des agents contractuels sur ceux des titulaires en termes de protection contre les discriminations, de congé parental et autres congés, de formation professionnelle ou encore d'accompagnement, via notamment les mesures suivantes :

- Le relèvement de l'âge de l'enfant pour lequel la disponibilité est de droit,
- La prise en compte du congé parental

dans la limite de cinq ans pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs,

➤ La prise en compte de la durée de certains congés dans l'ancienneté de services publics requis notamment pour passer des concours internes,

➤ L'insertion du congé de formation professionnelle dans le décret de 1986,

➤ La création de la mise à disposition à temps partagé,

➤ L'insertion du cas de "congé d'accueil de l'enfant" dans les cas d'exclusion de licenciement,

➤ La transposition aux contractuels des mesures d'accompagnement et de congé de transition professionnelle en cas de restructurations, comme pour les fonctionnaires.

D'autres dispositions semblent plus inquiétantes, comme celles autorisant le recours à la visioconférence pour l'organisation des entretiens de recrutement, ou des dispositions

concernant les possibilités de modification des clauses des contrats.

Notre fédération sera particulièrement vigilante afin que ce toilettage aille dans le sens d'une amélioration des conditions de travail et de la rémunération des contractuels.

En tant que syndicat confédéré, FO Finances a la même détermination à défendre les droits des contractuels que des titulaires.

Réforme de l'encadrement supérieur L'américanisation de la Fonction Publique

La réforme de l'encadrement supérieur, voulue par le Président Macron, vise à transformer la haute fonction publique, dans l'intérêt des cadres supérieurs comme des employeurs publics, afin de renforcer la représentativité de la haute fonction publique, le service des missions prioritaires de l'Etat, et la motivation de ses cadres supérieurs.

Selon le gouvernement, elle permettra aux cadres supérieurs de l'Etat d'être davantage acteurs de leurs carrières, sur la base de leurs aspirations et de leurs compétences, et ainsi de mieux répondre aux besoins des employeurs publics.

Pour FO, elle vise surtout à soustraire les personnels de l'encadrement supérieur des règles d'une fonction publique statutaire de carrière. La haute administration va perdre son indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et subir l'insécurité de la fonction publique d'emploi. Ainsi, le Président de la République avance vers l'organisation d'une haute fonction publique choisie par le pouvoir politique, à l'instar de ce qui se pratique dans les pays anglo-saxons, et plus particulièrement aux Etats-Unis. C'est-à-dire une haute administration au service du politique et non plus au service de la nation et des citoyens.

L'ordonnance n° 2021-702 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat publiée le 2 juin 2021, pose les principes de la réforme. Elle n'en détaille pas chaque point, car bon nombre de sujets, notamment statutaires, sont de niveau réglementaire.

L'ordonnance aborde ainsi les points suivants :

✓ La définition de l'encadrement supé-

rieur de l'Etat, ainsi que de ses viviers ;

✓ La création d'une stratégie interministérielle de l'encadrement supérieur, sous forme de lignes directrices de gestion interministérielles qui incluront des obligations de mobilité ainsi que des règles relatives au déroulement de carrière, notamment pour l'accès aux emplois supérieurs ;

✓ La systématisation de l'évaluation et de l'accompagnement ;

✓ La facilitation des transitions professionnelles ;

✓ La création de l'Institut national du service public (INSP) ;

✓ Des garanties d'indépendance renforcées de niveau législatif pour l'exercice des missions au sein des inspections générales ;

✓ Ainsi que les dispositions particulières relatives au recrutement et à la mobilité des membres des juridictions administratives et financières (Conseil d'Etat, Cour

des comptes, tribunaux administratifs et cours administratives d'appel, chambres régionales et territoriales des comptes), dont les règles relèvent de la loi.

Force Ouvrière s'est prononcée contre ce projet d'ordonnance au Conseil Supérieur de la Fonction Publique, en raison de la remise en cause de l'indépendance statutaire des fonctionnaires vis-à-vis des pouvoirs politiques.

La transformation de la haute fonction publique inclut celle de la formation initiale et continue des cadres supérieurs avec la création de l'Institut National du Service Public (INSP).

L'INSP présentera, par rapport à l'ENA, plusieurs différences significatives :

Elle proposera un tronc commun aux écoles d'encadrement supérieur afin de donner une culture commune, mais aussi une culture du travail en commun, à tous ceux qui se destinent à servir l'Etat au plus haut niveau. Dès 2022, les élèves de 13 écoles de service public en plus de l'ENA actuelle

et 5 écoles d'application de Polytechnique dont les Ecoles des Mines, suivront ce tronc commun.

Les premiers modules seront articulés autour de cinq thématiques fixées par la Ministre de la transformation et de la fonction publique : transition écologique, transition numérique, rapport à la science, inégalités et pauvreté, valeurs de la République et principes du service public. Il comprendra un volet « terrain » visant à favoriser les interactions entre élèves.

En second lieu, l'INSP coordonnera l'élaboration et assurera le suivi des programmes de formation continue des cadres de l'Etat. Tous pourront tout au long de leur carrière y renforcer et approfondir leurs compétences, mais aussi construire un projet de carrière ou une orientation nouvelle. L'Institut proposera, en lien avec les ministères et la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat, des programmes de formation individualisés et des programmes spécifiques.

Le principe du classement de sortie ne sera pas remis en cause, à l'instar du concours d'entrée et demeurera un facteur important dans l'affectation des fonctionnaires stagiaires pour le choix du premier poste, mais le classement ne permettra plus l'accès direct aux « grands corps ».

A compter de 2023, tous les élèves sortant de l'INSP seront affectés sur des postes « opérationnels » avant de pouvoir rejoindre des postes juridictionnels. Ces postes pourront être dans les services déconcentrés de l'Etat, mais aussi en administration centrale, chez les opérateurs, ou encore dans les services de l'Etat en Europe ou à l'étranger. Le MEFR veut maintenir son recrutement en sortie de l'INSP en défendant le côté opérationnel des postes en administration centrale mais il envisage aussi d'implanter des postes dans les services déconcentrés.

Au niveau interministériel, le ministère de la transformation et de la fonction publique a organisé la mise en place de la réforme à plusieurs niveaux :

- La nomination d'un préfigurateur pour l'INSP et la DIESE : Jean Bassères, inspecteur général des finances, directeur général de Pôle emploi, a été désigné pour diriger la préfiguration de l'INSP et de la DIESE.

- Trois ateliers de travail interministériels sont mis en place :

- ✓ Construction du corps des administrateurs de l'Etat

- ✓ Plan stratégique de l'encadrement supérieur et lignes directrices de gestion interministérielles

- ✓ Evaluation et accompagnement

Ces ateliers se sont réunis cet été afin que les textes nécessaires puissent être adoptés avant la fin de l'année. Le MEFR y est représenté par la sous-directrice de ressources humaines de l'administration centrale et la déléguée à l'encadrement supérieur (DES), le chef du service des ressources humaines assurant une coordination globale.

Des groupes témoins réunissant des hauts fonctionnaires ont été constitués afin de dresser un état des lieux des attentes et de formuler des propositions sur les parcours de carrière, les viviers de talents et le développement et la promotion des compétences.

Cette réforme systémique de l'encadrement supérieur va impacter le MEFR puisque nos services comptent un tiers des administrateurs civils et accueillent 20% des recrutements ENA.

Au niveau ministériel, la Secrétaire Générale a mis en place quatre groupes de travail :

- ✓ le corps des administrateurs de l'Etat

- ✓ la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat



- ✓ l'institut national du service public (INSP)

- ✓ la gestion de l'encadrement supérieur à Bercy.

Par ailleurs, une enquête qualitative a été confiée à un prestataire externe. Son objet est d'identifier les facteurs d'attractivité, de motivation et les attentes des cadres en termes de parcours professionnel et d'accompagnement individuel, à plusieurs moments clés de leur carrière (sortie d'école, 5/7 ans, 13/15 ans, 25/30 ans).

La gouvernance repose sur un comité stratégique présidé par la Secrétaire générale réunissant les directeurs, un comité de pilotage auprès du cabinet du ministre et le Copil « plan managérial ministériel » qui permet d'assurer une information régulière de toutes les directions.

Notre fédération s'inquiète de l'articulation interministérielle et ministérielle de cette réforme.

Le périmètre est également un point d'inquiétude, certains agents de par leur emploi, grade ou corps font naturellement partie de l'encadrement supérieur mais au-delà seront intégrés des agents qui occupent des fonctions d'encadrement. Cette notion mérite d'être définie plus précisément.

Le Secrétariat Général souhaite également construire des filières métier larges et lisibles pour une meilleure reconnaissance de l'expertise des cadres du MEFR au niveau interministériel.

Une inconnue majeure demeure : quelle sera la liste définitive des corps particuliers actuels intégrant le corps unique des administrateurs de l'Etat ?

De la réponse à cette question dépendra par ailleurs les corps intégrés dans la CAP ministérielle des corps de l'encadrement supérieur, prévue dans la perspective des élections professionnelles de fin 2022..

Pour **FO Finances**, avec cette réforme il faut garantir un déroulé de carrière attractif et le maintien de promotions internes, malgré un contexte où se développe une gestion interministérielle et une contractualisation des emplois de direction,

FO Finances rappelle son attachement à une fonction publique de carrière et la forte culture ministérielle de nos cadres.



Transfert des missions fiscales

Une convention qui ne règle pas tout, loin de là

Le projet d'unification du recouvrement fiscal porté par le ministère prévoit le transfert de missions fiscales de la Douane vers la Direction des Finances Publiques. Il s'est concrétisé par des dispositions intégrées dans les Lois de Finances 2019 et 2020.

Cette réforme impacte fortement le réseau douanier. En matière d'effectifs, si la DGDDI en verra disparaître plusieurs centaines, aucune création n'est envisagée à la DGFIP pour assumer ces nouvelles missions. Au contraire, la convention d'objectifs de cette direction prévoit la suppression de 1 800 emplois ces deux prochaines années.

Les syndicats douaniers ont unanimement dénoncé cette réforme alors que le recouvrement des taxes concernées ainsi que les contrôles s'établissaient à un niveau exceptionnel.

De leur côté les syndicats de la DGFIP déjà confrontés à une profonde réforme de leur réseau de proximité n'ont jamais été demandeurs de ce transfert.

Encore plus étonnant, les opérateurs n'avaient jamais formulé une quelconque demande en ce sens.

Il s'agit donc bien d'une réforme idéologique, initiée par Monsieur Darmanin ministre de l'époque, et menée fidèlement à son terme par Monsieur Dusopt.

Quelles sont les taxes transférées ?

Les Lois de Finances respectives ont défini les taxes à transférer et leur date d'application.

- Taxes générales sur les activités polluantes (TGAP), sur sa composante déchets en 2021, les autres composantes ayant été transférées en 2020,

- Taxes sur la valeur ajoutée des pétroliers en 2021,

- Taxes spéciales sur les véhicules routiers (TSVR) en 2021,

- Taxes intérieures de consommation (TIC sur l'électricité (TICFE), sur le gaz naturel (TICGN) et sur les charbons, les fouilles, les lignes et les cokes (TICC) en 2022,

- TVA en 2022 (généralisation de l'autoliquidation),



- Droits de navigation : droit annuel de francisation et de navigation (DAFN) et droit de passeport en 2022,

- Produits des amendes en 2023,

- Recouvrement du droit sur les boissons alcooliques, les tabacs (contributions indirectes) en 2024,

- Taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) en 2024.

A noter que dans le même temps, le transfert de la francisation des navires et du droit annuel de francisation (fonction d'ordonnateur de la DGDDI) à la direction des affaires maritimes a été acté par le Comité interministériel de la mer en décembre 2019.

Conséquences sur le réseau douanier

A elle seule, la lecture de l'arrêté modifié du 16 juin 2020 montre l'ampleur du désastre social qu'induit cette réforme. Ce

sont quasiment l'ensemble des bureaux et services de la branche « opérations commerciales » qui est recensé. L'impact est encore plus lourd car nombre de services administratifs dans les directions subiront une charge de travail amoindrie.

C'est la mission fiscale issue de la Révolution française dans sa quasi-intégralité qui disparaît à la Douane.

Quel devenir pour les personnels de la DGDDI ?

Au début de cette réforme, qui fait directement suite au rapport de Monsieur Gardette, commandé par le ministre d'alors, des discussions se sont ouvertes au niveau ministériel, réunissant l'ensemble des acteurs concernés (fédérations représentatives, syndicats des deux directions, représentants ministériels et directionnels).

La crise sanitaire a été le prétexte pour arrêter ce cycle de discussions, qui avait le mérite que chaque partie soit au même

niveau d'informations sur l'évolution de ce dossier.

Après quelques mois d'atermoiments, c'est au niveau de chaque direction que les débats ont repris, sans qu'à aucun moment des lieux de rencontre communs soient initiés.

C'est ainsi qu'en début d'année 2021, les syndicats de la DGFIP ont découvert qu'une convention était en préparation pour une signature à terme des deux directeurs généraux fixant le cadre du reclassement des agents des douanes.

De son côté, en juin dernier, la direction des douanes a engagé un cycle de négociations pour un projet d'accord sur l'accompagnement des agents de 2022 à 2025.

En cet été, les négociations à la Douane n'ont pas permis à ce stade de trouver un accord majoritaire.

Les syndicats ont interpellé Monsieur Dussopt pour revoir le calendrier de mise en œuvre de la réforme permettant d'arriver à « *protocole de haut niveau pour la DGDDI et ses agents* ».

Sans surprise, le ministre a refusé cette proposition, tout en mettant en avant l'éventualité d'amélioration du projet d'accord en particulier sur l'aspect indemnitaire.

Quant à la DGFIP, les représentants du personnel n'ont eu droit qu'à une présentation de la convention, signée entre les deux directeurs généraux le 15 juillet 2021.

Quel contenu dans cette convention ?

✓ **Un reclassement prioritaire à la DGFIP**

La DGFIP s'engage à réserver des postes vacants dans son réseau pour accueillir dans leur département de résidence, les agents des douanes. Dans les directions dites attractives (prioritaires en attente), la DGFIP proposera des postes à hauteur des emplois transférés.

Les douaniers souhaitant rejoindre un service de la DGFIP bénéficieront d'un entretien avec le DDFIP compétent pour rechercher les postes disponibles correspondant à leur expérience et leur souhait de reclassement géographique.

L'affectation des agents des douanes sera prioritaire sur celle des agents de la DGFIP, nouveaux entrants dans le départe-



tement.

Dès septembre, des journées « portes ouvertes » seront organisées à la DGFIP pour les agents des douanes « restructurés » et en décembre une offre de postes réservés sera publiée.

Tout au long du premier semestre, le processus de sélection des candidatures et de confirmation du choix des agents aura lieu pour une affectation en septembre 2022.

Ces règles exceptionnelles auront de fait un impact sur les mouvements à la DGFIP et peuvent engendrer quelques frustrations parmi des agents en attente de mobilité, parfois depuis de nombreuses années. D'autant plus que parallèlement, la réforme du nouveau réseau de proximité aura également de son côté des incidences sur le reclassement de certains agents.

Il est à noter que le ministère a connu exactement la même situation voilà plusieurs années. Coïncidence ou pas, il s'agissait de la situation inverse où les agents des impôts de l'époque exerçant dans les services des contributions indirectes transférés à la Douane en 1992 ont bénéficié d'une priorité absolue sur l'ensemble du territoire pour intégrer la Douane.

✓ **Position statutaire : le détachement**

Les agents des douanes seront détachés dans un corps de la DGFIP pour une durée de trois ans (renouvelable). L'intégration définitive pourra avoir lieu dès la première année de détachement (contre cinq ans). Cette intégration ne remet pas en question leur affectation.

À tout moment, l'agent des douanes pourra demander sa réintégration.

✓ **Accompagnement financier**

La convention signée reprend in extenso les mesures réglementaires interministérielles : prime de restructuration, allocation d'aide à la mobilité, complément

indemnitaire d'accompagnement, indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle.

Sur ce point, Monsieur Dussopt a laissé entrouverte la perspective d'une amélioration dans son courrier du 21 juillet 2021 en réponse à l'interpellation des syndicats douaniers. Il a invité la Directrice Générale des Douanes à poursuivre les négociations dès septembre.

Une convention analogue sur les grands principes est en cours de finalisation entre la DGDDI et la direction des affaires maritimes.

Et maintenant ?

A chaque occasion, les syndicats douaniers réitérent leur opposition totale à cette réforme, encore dernièrement par leur vote unanime d'opposition au Comité Technique du 15 juillet 2021.

Les agents des Finances Publiques subissent l'arrivée de nouvelles missions alors que les services sont déjà accaparés par une charge de travail largement supérieure aux capacités humaines de leur direction. Difficile par ailleurs de parler de concertation à la DGFIP sur ce dossier, les termes d'information voire de « fait accompli » semblent plus appropriés !

Même si les effets de la réforme sont échelonnés, il n'en reste pas moins que les personnels « restructurés » demeurent légitimement inquiets. D'ailleurs, pour certains, c'est la deuxième ou troisième fois en moins de dix ans qu'ils subissent une restructuration ! Le contexte sanitaire actuel n'arrange rien à l'affaire et force est de constater que les risques sur la santé des agents sont avérés.

Avec le soutien de la fédération, les syndicats FO des deux directions sont, depuis les annonces ministérielles, mobilisés pour répondre aux interrogations des personnels mais aussi revendiquer un plan d'accompagnement social à la hauteur des préjudices subis.

Pour autant, au-delà de l'aspect social, FO Finances s'interroge sur l'intérêt d'une telle réforme pour le service public, pour les Finances Publiques. Les discussions engagées depuis plusieurs mois n'ont pas permis d'obtenir une réponse argumentée ! Et pour cause, cette réforme s'inscrit pleinement dans le vaste projet de transformation de l'action publique. Dogmatique, vous avez dit dogmatique. Nul besoin d'aller chercher plus loin !

Réforme de la protection sociale complémentaire

Les retraités mis de côté ?

Après la signature unanime sur un accord de méthode, la négociation sur la réforme de la protection sociale complémentaire des fonctionnaires rentre dans le dur. L'un des nombreux points d'interrogation de ce dossier très complexe concerne l'intégration des pensionnés comme bénéficiaires dans le projet d'accord-cadre. Qui mieux peut en parler que les intéressés eux-mêmes et ceux qui ont eu des responsabilités dans nos structures fédérales en particulier ? C'est pourquoi, nous avons donné carte blanche à deux anciens secrétaires généraux de la fédération pour exprimer les attentes mais aussi les craintes face à cette réforme.

Une réforme qui suscite de plus en plus d'interrogations et d'inquiétudes !

Après tant d'années de politiques d'austérité, tant en matière salariale et sur les déroulements de carrière que sur les emplois et les moyens, avec les inévitables conséquences sur leurs conditions de vie au travail, le gouvernement paraissait vouloir se préoccuper -enfin- de la protection sociale complémentaire des agents publics prévue par l'article 22bis du Statut Général de la Fonction Publique depuis la loi du 2 février 2007, que l'ordonnance du 17 février 2021, article 1, vient de modifier !

En effet depuis quelques mois, chacun a pu acter avec intérêt les annonces de la Ministre de la Fonction Publique, sur sa volonté d'améliorer la participation financière des employeurs publics (actuellement dérisoire comme l'a rappelé régulièrement la Mutualité Fonction Publique) à la couverture sociale complémentaire des fonctionnaires.

Mais comme souvent, au-delà des déclarations de principes et des généralités, le diable se cache souvent dans les détails... et depuis la publication de l'ordonnance en février dernier sur le sujet et les premières rencontres avec les organisations syndicales pour sa mise en œuvre, les interrogations et les inquiétudes s'expriment de plus en plus, tant dans le monde syndical que mutualiste sur les orientations gouvernementales qui se précisent.

La présentation de la «feuille de route» aux fédérations syndicales et la finalisation de l'accord de méthode préalable à un accord cadre sur la PSC des agents publics, confirme bien la complexité du dossier sans lever les sérieux doutes que l'on peut légitimement avoir en l'état actuel des choses !

Les réactions se multiplient sur de nombreux aspects de la réforme

Effectivement, nombreux sont ceux qui se sont exprimés sur le sujet, que ce soit la Mutualité Fonction Publique, le CRAPS (Cercle de recherche et d'analyse sur la protection sociale) avec sa dernière publication sur « Les mutuelles, les syndicats et l'État dans la protection sociale complémentaire des agents de l'État », ...entre autres...

En fait, au fil des semaines, les plus vives critiques s'expriment sur les orientations de la réforme de l'aide à la complémentaire santé dans les trois Fonctions Publiques et particulièrement dans la Fonction Publique d'État, et notamment sur la possibilité d'imposer un contrat collectif à adhésion obligatoire allant à l'encontre :

- de la liberté des agents, qui ont toujours eu la possibilité de choisir l'organisme complémentaire santé et prévoyance qui leur convient,

- des libertés mutualistes, par lesquelles les agents de l'État en très grand nombre ont créé et continuent de faire vivre leurs Mutuelles, qu'ils gèrent à égalité de pouvoir, et dans un esprit de fraternité favorable à la prise en compte des situations individuelles et des difficultés exceptionnelles, avec le risque majeur de conduire à une couverture sociale moins solidaire, moins protectrice, voire plus chère surtout pour les retraités laissés à l'extérieur du dispositif...à l'image de ce qui s'est passé dans le secteur privé avec la «généralisation de la complémentaire santé» en 2016, ouvrant de fait la porte aux comportements prédateurs des assurances du secteur concurrentiel et des courtiers.

La Mutualité Fonction Publique (MFP) et les fédérations syndicales de fonctionnaires posent leurs conditions pour une véritable protection sociale complémentaire

La MFP (l'union de 20 mutuelles de la fonction publique) et l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique (FO, FSU, UNSA, CFTD, CGT, Solidaires, CGC, CFTC, FA-FP) ont tenu à rappeler depuis des mois leurs exigences pour une politique ambitieuse en matière de protection sociale complémentaire des agents publics... rappelant leur attachement à un système social plus juste et plus solidaire.

Si elles défendent avant tout, elles aussi, un régime d'assurance maladie obligatoire de haut niveau qu'elles considèrent incontournable pour une véritable solidarité nationale, elles souhaitent vivement que la réforme projetée se traduise par :

- ✓ **Une couverture mutualisant toutes les catégories d'agents actifs et retraités** (la préservation des solidarités inter-générationnelles mises en place depuis 75 ans, indiciaire et familiale, protections indispensables contre les situations de précarité, étant essentielle)

- ✓ **Une adhésion libre** permettant à chacun de pouvoir choisir la couverture complémentaire convenant le mieux à leurs besoins.

- ✓ **Une couverture globale complète intégrant la prise en charge des risques courts et des risques longs, en complément des garanties statutaires** : frais de santé, incapacité temporaire de travail, invalidité, décès et perte d'autonomie. Pour tenir compte des spécificités existantes, cette couverture devra être négo-

ciée dans les conditions propres à chaque versant.

✓ **Une participation financière des employeurs publics significative et suffisamment incitative.**

✓ **Un renforcement du poids des critères solidaires** dans l'appréciation et le choix des opérateurs complémentaires retenus pour couvrir les agents **actifs et retraités**.

C'est, à l'évidence, un point qu'il ne sera pas possible d'occulter au regard de ce qui se passe actuellement dans le secteur privé où, seuls, les retraités sont contraints de payer des cotisations souvent élevées pour pouvoir accéder à des garanties complémentaires suffisamment protectrices.

Une nécessité : se faire entendre et peser sur la teneur de cette réforme !

Sur la base de ces propositions partagées, les organisations syndicales et la MFP entendent bien poursuivre leur action dans la période de discussions qui est désormais engagée pour la mise en œuvre de la réforme, car pour elles, bon nombre de points restent à éclaircir, parmi lesquels, et non des moindres, celui concernant l'incitation vers la mise en œuvre de contrats collectifs obligatoires réservés aux seuls actifs qui peut constituer une grave atteinte au modèle de protection sociale dont les agents bénéficient actuellement, modèle élaboré sur la mutualisation des risques et des individus (actifs et retraités).

En alertant sur les conséquences de la mise en œuvre de tels contrats pour les plus âgés, c'est bien l'accès à la santé et à la prévoyance de millions de retraités qui est aussi en jeu dans cette réforme.

Les retraités font face à des coûts parfois très conséquents résultant d'une tarification majoritairement liée à l'âge. La situation est particulièrement difficile pour les personnes dont les revenus dépassent de peu le plafond de la CSG.

Ainsi la contribution financière des retraités aux complémentaires santé est particulièrement élevée à proportion de leurs revenus et sont plus exposés que les autres classes d'âge aux restes à charge élevés, relève la Cour des Comptes dans son rapport de juin 2021.

De fait, après intervention de leur complémentaire santé, celui-ci est une à trois fois plus élevé que celui des plus jeunes.

Les dépenses santé pèsent lourdement dans le budget des retraités d'autant que la pension moyenne, en France s'élevait en 2019 à 1 393 Euros (**) et que les revalorisations ridicules des pensions sont inférieures à l'inflation qui repart actuellement fortement.

Si la mise en œuvre de mécanismes de solidarité qui est une volonté mutualiste forte, ne se met pas en œuvre, le montant des cotisations risquerait vite de devenir inaccessible à nombre de retraités.

Il n'est peut-être pas inutile de rappeler que seule la solidarité intergénérationnelle permet de plafonner significativement les cotisations des retraités.

En l'état, la réforme:

- porte bien en germe une véritable régression des droits dont les agents bénéficient actuellement, notamment dans la fonction publique d'État (niveau des garanties de santé et de prévoyance réduit, couplage non systématique des deux garanties, risque dépendance non retenu etc.).

- et, au-delà de la couverture complémentaire de santé et de prévoyance, l'ordonnance occulte toute la dimension d'accompagnement global des individus (actions sociales adaptées aux besoins sociaux des actifs et des retraités, santé au travail et prévention ciblée sur les risques du métier public).

Dans ce contexte, on peut se poser nombre de questions :

Pourquoi vouloir élaborer de nouveaux dispositifs de protection sociale complémentaire qui seront finalement moins-disant que ceux volontairement proposés et élaborés depuis des décennies sur la base d'un modèle mutualiste global et solidaire ?

Comment sera finalement traité le sort des retraités ?... quand on voit déjà, que le projet de décret soumis fin juin au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat pour la mise en place du dispositif transitoire de la participation financière de l'Etat au 1^{er} janvier 2022 les écarte clairement du dispositif...! Les exclure serait une grave erreur politique et sociale. Non ! Les retraités ne sont pas une classe protégée des aléas économiques et des crises. Doit-on rappeler le lourd tribut payé à celle du Covid ?

Ce projet de décret, déconnecté des négociations à venir ces prochains mois,

comporte en fait trois critiques importantes :

- La participation forfaitaire de l'Etat employeur de 15 euros bruts par mois reste finalement très faible. (la question de sa fiscalisation restant posée)

- Les différentes réunions préalables au CSFPE ne permettent pas clairement de comprendre si ce nouveau « droit » est accompagné d'un financement nouveau, supplémentaire et véritablement fléché dans le PLF 2022,

- Enfin, ce montant forfaitaire versé exclusivement aux actifs mais excluant les pensionnés et retraités soulève bien de nombreuses inquiétudes sur la manière d'organiser et de financer la solidarité intergénérationnelle dans le cadre de la négociation à venir.

Et maintenant?

La DGAFP a précisé fin juin aux organisations syndicales le calendrier et le programme de travail pour les mois à venir sur le régime « cible »...

Un calendrier « volontariste » :

7 septembre 2021 > Risque santé (Panier de soins + prévention)

- 21 septembre 2021 > Dispositifs de solidarité (Solidarités intergénérationnelles et familiales)

- 5 et 19 octobre 2021 > Risque prévoyance (couverture statutaire + capital décès ; couverture complémentaire + couplage des risques)

- 2 novembre 2021 > Modalités de financement et d'adhésion (participation employeurs + portabilité des droits + mécanismes d'affiliation + cas de dispense)

- 16 novembre 2021 > Procédure de sélection + cahier des charges (critères de sélection + contenu minimal + contrats collectifs et contrats individuels)

- 30 novembre 2021 > Cadre de la négociation et suivi des contrats (modalité des négociations + Comité de pilotage et de suivi)

Tout reste possible, le meilleur, peut-être, comme le pire hélas!

L'objectif gouvernemental est d'aboutir à un premier projet de décret pour la mi-décembre... pour une application au 1^{er} janvier 2022 même si le référencement actuel court jusqu'en 2023 et ira à son terme... C'est dire.. !

...c'est dire que les sujets ne manquent pas sur un sujet aussi complexe, et que la plus grande vigilance s'impose pour veiller à ce que la construction des nouvelles dispositions en matière de PSC se traduisent véritablement par des garanties les plus protectrices et les plus équitables, en s'attachant à expertiser toutes les solutions ouvertes par le gouvernement.

Les chemins à prendre pour atteindre ces objectifs seront sûrement très différents entre les trois versants de la Fonction publique; aussi conviendra-t-il de rester maître de notre liberté de choisir les dispositifs idoines pour qu'aucun agent, actif comme retraité, ne reste à l'écart d'une couverture protectrice tout au long de son parcours de vie.

A ce stade, le champ des incertitudes et des craintes est encore très large... et il ne s'agira pas d'accepter un copier-coller du modèle imposé dans le secteur privé.

La prudence devra donc rester de mise pour en éviter les écueils face aux effets dévastateurs à terme d'une réforme :

- qui serait construite avant tout pour les actifs,

- qui n'a pas encore posé de solution pérenne pour les retraités qui exigent une PSC de même niveau que celle des actifs,

Mais aussi face aux risques de segmentation des garanties santé et prévoyance, et à la faiblesse des niveaux de couverture couverts, en l'état actuel des textes, par les futurs dispositifs cibles (ouvrant ainsi la porte à des sur-complémentaires facultatives, entièrement financées par les seuls salariés qui en ont les moyens)

...et sur laquelle le manque de lisibilité des crédits qui seront alloués à la PSC présente encore trop peu de garanties gouvernementales...

.... autant d'éléments et d'arguments développés par la MFP dans un courrier adressé à la Ministre de la Fonction Publique début juillet, considérant qu'en l'état, le sort des retraités est de plus en flou et que des clarifications s'imposent sans tarder !

Nul doute que ces sujets particulièrement sensibles retiendront toute l'attention dans les semaines et mois à venir...les attentes sont grandes depuis trop longtemps pour que les exigences exprimées ne soient pas largement prises en considération.

En cette rentrée 2021 restons vigilants par rapport aux évolutions de ce dossier, majeur et sensible, et fermes sur nos revendications.

Le cas échéant il faudra nous mobiliser avec nos organisations. Les retraités savent être actifs.

JACKY LESUEUR SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
FO FINANCES DE 1989 À 2004)

MICHEL MONTEIL
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL FO FINANCES
DE 2004 À 2009

(*) <https://www.thinktankcraps.fr/wp-content/uploads/2021/03/Livre-TOME-2-CRAPS-MAEE.pdf>,

(**) source DREES Juin 2021

Parc EPAF en danger *Refuser l'inéluctable*

Dans sa séance du 9 juillet, le Conseil National de l'Action Sociale a entériné la réforme du parc de résidences vacances-familles EPAF au ministère de l'économie, des finances et de la relance, malgré l'opposition unanime des fédérations syndicales.

Ce vote a été l'aboutissement des travaux engagés sur le premier pilier d'une réforme plus vaste de l'action sociale commencée trois ans plus tôt.

Depuis mai 2018, cette réforme a en effet été initiée par le Secrétaire Général de Bercy concernant le réseau, la gouvernance et le parc EPAF.

Après trois ans d'audits, rapports, réunions, le ministère a présenté en début d'année aux fédérations syndicales son projet sur le devenir du parc des résidences de vacances EPAF.

Ce projet initial pouvait se résumer à la formule suivante : « *On liquide tout* », à savoir les 19 résidences concernées et la centaine d'emplois en CDI.

Notre fédération a rejeté ce projet radical, tout en admettant qu'au regard de la situation économique actuelle du parc EPAF, des évidences s'imposent : ni le statu quo, ni la vente bradée n'étaient des options crédibles. Le premier responsable de cette situation est le ministère, qui en refusant les investissements nécessaires à la réhabilitation du parc a mis en danger sa pérennité.

Le ministère ayant aucunement l'intention d'abandonner sa réforme, deux options étaient offertes aux fédérations : laisser brader dans sa globalité

le parc EPAF ou tenter de convaincre ses interlocuteurs ministériels par des arguments solides, d'amender le projet.

Le choix de la facilité aurait été la première option, laissant reposer la responsabilité de la fermeture totale des sites au ministère, avec pour les familles actifs et retraités la seule option de réserver des nuitées via une plateforme, dans des résidences appartenant à un opérateur commercial.

Le choix pris par notre fédération a été plus ambitieux pour ne pas dire

exigeant : tenter de réorienter le projet en maintenant une offre dans des résidences où le ministère demeurerait propriétaire et sauver un maximum d'emplois à l'EPAF.

FO, tout comme la CFDT et l'UNSA ont saisi toutes les opportunités de dialogue pour peser et faire évoluer le dossier en présentant des propositions concrètes sur la base d'un constat partagé que le statu quo n'était plus tenable et que la liquidation complète était un non-sens.

Sans cette opiniâtreté, le ministère serait resté figé sur son projet de cession totale du parc avec des garanties minimales pour les employés de l'EPAF.

Ces actions ont commencé à avoir des résultats avant même la convocation des instances représentatives du personnel. En effet, exceptionnellement le Comité Technique a inscrit ce point à son ordre du jour de début juillet.

Dans une nouvelle version de son projet, le ministère a dans un premier temps proposé le maintien de quatre résidences (Agay, Prémamanon, La Baule et Gérardmer) où exercent 36 salariés en CDI, sachant que les résidences de Vendres et de la Saline à La Réunion, pour des raisons diverses, étaient exclus du champ de cession.

Notre fédération a considéré que le compte n'y était pas et qu'en particulier la cartographie des résidences maintenues excluait les massifs alpins et pyrénéens.

Dans une nouvelle et dernière version, le ministère a corrigé une nouvelle fois son projet en sauvegardant la résidence de St Lary.

Au final, des évolutions majeures ont été apportées au projet initial, poussant la Secrétaire Générale du ministère à reconnaître que son « projet n'est plus le même et change de nature ».

Au-delà des résidences maintenues dans le giron du parc EPAF, plus d'un tiers, d'autres évolutions majeures ont pu être apportées :

✓ **50% des personnels en CDI dans des résidences vacances sauvegarderont leur emploi,**

✓ **Les salariés de l'EPAF exerçant dans les résidences cédées, auront**

une garantie de transfert de leur contrat de travail dans le cadre de la reprise d'activité par le nouvel opérateur de tourisme social,

✓ **Une rupture conventionnelle collective, à négocier par le CSE de l'EPAF, sera mise en place,**

✓ **L'accès à l'offre de séjours s'effectuera sur la base de tarifs équivalents,**

✓ **Le nombre de nuitées offertes pour l'année 2022 sera garanti au niveau des années précédentes,**

✓ **Les résidences du repreneur seront accessibles aux personnels MEFR à des tarifs préférentiels,**

✓ **50% du montant des cessions seront rétrocédés pour la réhabilitation des résidences,**

✓ **EPAF se verra confier un nouveau mandat de gestion pour EPAF,**

✓ **La subvention ministérielle s'inscrira dans une programmation pluriannuelle,**

Un comité de suivi sera créé pour suivre les différentes étapes de la mise en œuvre du plan de reprise d'activité, du nouveau mandat de gestion, des travaux immobiliers, et du plan d'accompagnement des personnels EPAF.

Notre fédération ne peut que se féliciter qu'EPAF ne soit pas cantonné à l'achat de nuitées chez des prestataires externes, mais continue à gérer en direct un parc de résidences.

C'est le sens que nous avons apporté à nos votes à l'occasion du CNAS du 8 juillet :

Sur le principe d'une cession partielle du parc EPAF, à l'unanimité, toutes les fédérations ont voté contre.

Sur les modalités retenues pour le devenir d'EPAF, FO Finances s'est abstenue, prenant acte des modifications apportées au projet initial, tout en étant attentif aux suites données dans la durée : garanties apportées dans la future offre de séjours vacances pour les agents comme dans la protection des salariés EPAF, offre prioritaire proposée aux agents des finances.



La fédération FO ne se satisfait pas de voir liquider, même partiellement, un héritage de l'action sociale que nos aînés ont su construire avec détermination.

Force est de constater que les demandes dans le tourisme social ont évolué et qu'il est également de notre responsabilité d'entendre les nouvelles exigences des agents et de les relayer auprès du ministère. C'est ce difficile équilibre qui a guidé notre action.

Pour la suite, notre fédération regardera attentivement le processus mis en place par le ministère dans la vente des résidences fermées, en espérant que contrairement à d'autres opérations immobilières celle-ci est au moins le mérite d'être bénéfique aux finances publiques, d'autant plus avec l'engagement de rétrocession de 50% pour la réhabilitation des résidences maintenues dans le parc EPAF.

Si le dossier a pu évoluer sous la pression assidue et argumentée de notre fédération, il est donc loin d'être clos et le comité de suivi mis en place sera le lieu où les représentants FO seront vigilants et exigeants pour faire respecter les engagements ministériels.

Dès cet automne, un autre dossier majeur sera à l'ordre du jour du CNAS : l'évolution du réseau de l'action sociale.

C'est avec la même détermination que nos représentants défendront un réseau de proximité qui a largement fait les preuves de son efficacité auprès des agents actifs et retraités du ministère.

Agence Française du Développement FO encore et toujours 1^{re} organisation

Avec plus d'un tiers des suffrages exprimés, le syndicat FO de l'Agence Française du Développement demeure première organisation syndicale et ce malgré la présentation d'un nouveau concurrent.

Ce dernier a contrairement aux prévisions, pris des suffrages aux deux orga-

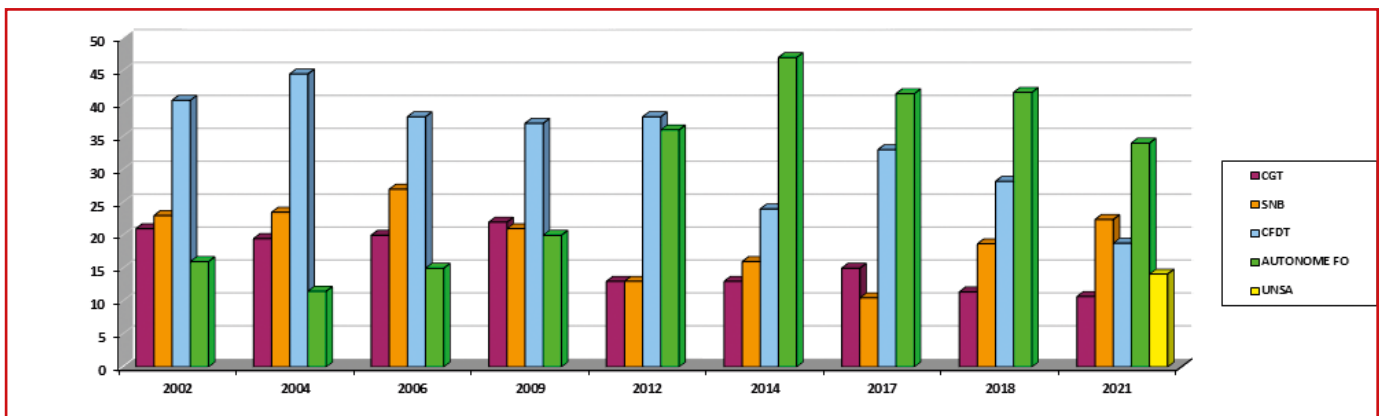
nisations majoritaires de l'agence, alors que sa création était clairement une volonté de casser la dynamique de FO.

La CFDT poursuit son déclin et perd d'ailleurs sa deuxième place au profit du SNB-CGC qui retrouve son résultat d'il y a vingt ans.

La participation a lors de ce scrutin, à l'image de bien d'autres, subit une

érosion notable. Au-delà du contexte sanitaire dans lequel se sont déroulées ces élections, d'autres raisons méritent réflexion pour l'avenir.

FO-AFD est représentatif dans les cinq DOM, et même le seul syndicat dans trois d'entre eux (Guadeloupe, Martinique, Réunion), ce qui conforte la majorité de FO au CSE central.



Du renfort au secrétariat fédéral

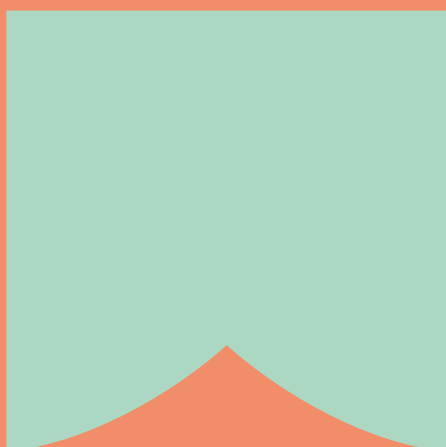
Après le départ en retraite de notre camarade Françoise Gauchet au 30 juin dernier, le secrétariat fédéral se devait de se renforcer pour assumer l'ensemble de ses activités.

Le bureau fédéral réuni le 8 juillet a élu à l'unanimité Corinne Anglade, secrétaire générale adjointe de la fédération avec une prise de fonctions au 1^{er} septembre.

Corinne, jeune inspectrice à la DGFIP était jusqu'à ce jour mise à disposition au siège de son syndicat national. C'est donc une militante expérimentée qui vient renforcer le secrétariat fédéral.

Elle sera plus particulièrement en charge des dossiers statutaires et juridiques et plus globalement des questions liées à la gestion des personnels.

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



Isabelle, Inspectrice des Finances Publiques

MERCI

AUX AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

de s'engager chaque jour pour l'intérêt général et le
bien-être de chacun



casden.fr



Retrouvez-nous chez

BANQUE POPULAIRE 