

Finances informations



FÉDÉRATION
DES FINANCES

N°159

ISSN : 0292-8876

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

Traitements, salaires, pensions : **AUGMENTATION IMMÉDIATE !**



4^e trimestre 2021
Décembre
2021

Changement d'adresse Pour ne pas rompre le fil de l'actualité fédérale



Nom :

Prénom :

Adresse complète :

A retourner à FO Finances - 46, rue des petites écuries - 75010 Paris

Et n'oubliez pas

**Vous bénéficiez de 66 % de déduction
fiscale ou de crédit d'impôt
sur le montant global
de votre cotisation syndicale.**





De l'impérieuse nécessité d'augmenter la valeur du point d'indice

Sommaire

Action sociale 2

Bercy 3

Fonction publique 11

Social 14

Vie fédérale 15

A la question, posée dans une récente enquête, de connaître ce qui pourrait rendre la fonction publique plus attractive, 70% des agents interrogés ont répondu l'augmentation des traitements.

Pour FO Finances, qui de tous temps a mis la feuille de paye au cœur de ses revendications, c'est tout sauf une surprise !

Dans bon nombre de ministères, notamment la santé, l'intérieur, la justice ou encore l'éducation nationale, le faible niveau de traitement au regard des missions et des sujétions liées à leur emploi, génère de graves difficultés de recrutement. Et les quelques rattrapages opérés ces derniers mois sont loin d'approcher les niveaux de rémunération des agents publics des autres pays de l'OCDE.

C'est ainsi, qu'au ministère de l'économie, des finances et de la relance, le nombre d'inscrits et encore plus le nombre de présents le jour des épreuves aux concours externes, sont en constante régression. Si le niveau des traitements n'en est pas l'unique cause, il participe largement à ce désintérêt aux emplois ouverts par les directions de Bercy.

Dans le même temps, ces dernières semaines, les agents des finances, comme les salariés des établissements publics économiques et financiers, subissent chaque jour la flambée des prix des produits de première nécessité, et en premier lieu énergétiques, du fait notamment d'une spéculation sur les marchés financiers en sortie de crise sanitaire.

Ici encore, ce ne sont pas les quelques « mesurètes », annoncées en fin d'été et dans l'urgence par la ministre de la fonction publique qui puissent satisfaire les agents publics. Que l'on ne s'y trompe pas, la revalorisation de quelques points d'indice pour les agents en début de carrière, ne concrétise qu'une mise en conformité avec la loi, qui interdit de payer les intéressés en-dessous du SMIC.

Quant aux 15€ bruts mensuels versés à compter du 1er janvier 2022, ce n'est pas une mesure liée au pouvoir d'achat, mais l'aboutissement très partiel et surtout très insuffisant d'une revendication syndicale de longue date relative à la participation de l'État employeur à la protection sociale complémentaire.

Dans un ministère comme celui de Bercy où s'entremêlent : suppressions d'emplois de titulaires, accroissement des emplois sous contrat, restructurations permanentes, conditions de travail dégradées, promotions internes faméliques et pouvoir d'achat en berne, il ne faut pas s'étonner d'une démotivation avérée des personnels. Comment ne pas s'indigner par ailleurs des profits exponentiels affichés dans cette période par certains grands groupes et du record établi par l'indice du CAC 40 ?

C'est pourquoi pour FO, la question de la répartition des richesses et donc du pouvoir d'achat doit être au centre des sujets des scrutins du printemps prochain.

Bien évidemment notre fédération, fidèle à sa conception du syndicalisme libre et indépendant se gardera bien de donner des consignes de vote. En revanche, durant cette période notre fédération ne taira pas ses positions et revendications sur bien des sujets au cœur des préoccupations des agents de Bercy, sans oublier bien entendu, celles des pensionnés.

De ce point de vue, outre la « course à l'échalotte » que ne manqueront pas de se livrer nombre de candidats sur les perspectives de suppressions d'emplois de fonctionnaires, il conviendra d'appréhender leur approche sur la place du service public et de ses agents et avant tout leurs intentions s'agissant de l'amélioration du déroulement de carrière (taux de promotions) et bien sûr de la revalorisation de la valeur du point d'indice

Paris, le 26 Novembre 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, 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



Pouvoir d'achat des fonctionnaires en berne

Les faits plus forts que la communication ministérielle

Les discours du gouvernement et en particulier de la ministre de la fonction publique se veulent optimistes sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires.

La réalité est toute autre et ce n'est pas un «ressenti», comme les médias se complaisent à le distiller dans l'opinion publique, sans convaincre les principaux intéressés.

Les chiffres sont têtus et imparables. A la lecture du graphique ci-dessous, il est clair que depuis maintenant le début du siècle, rares sont les années où la revalorisation du point d'indice a été égale et, encore plus rare, supérieure à l'inflation, recensée par l'INSEE.

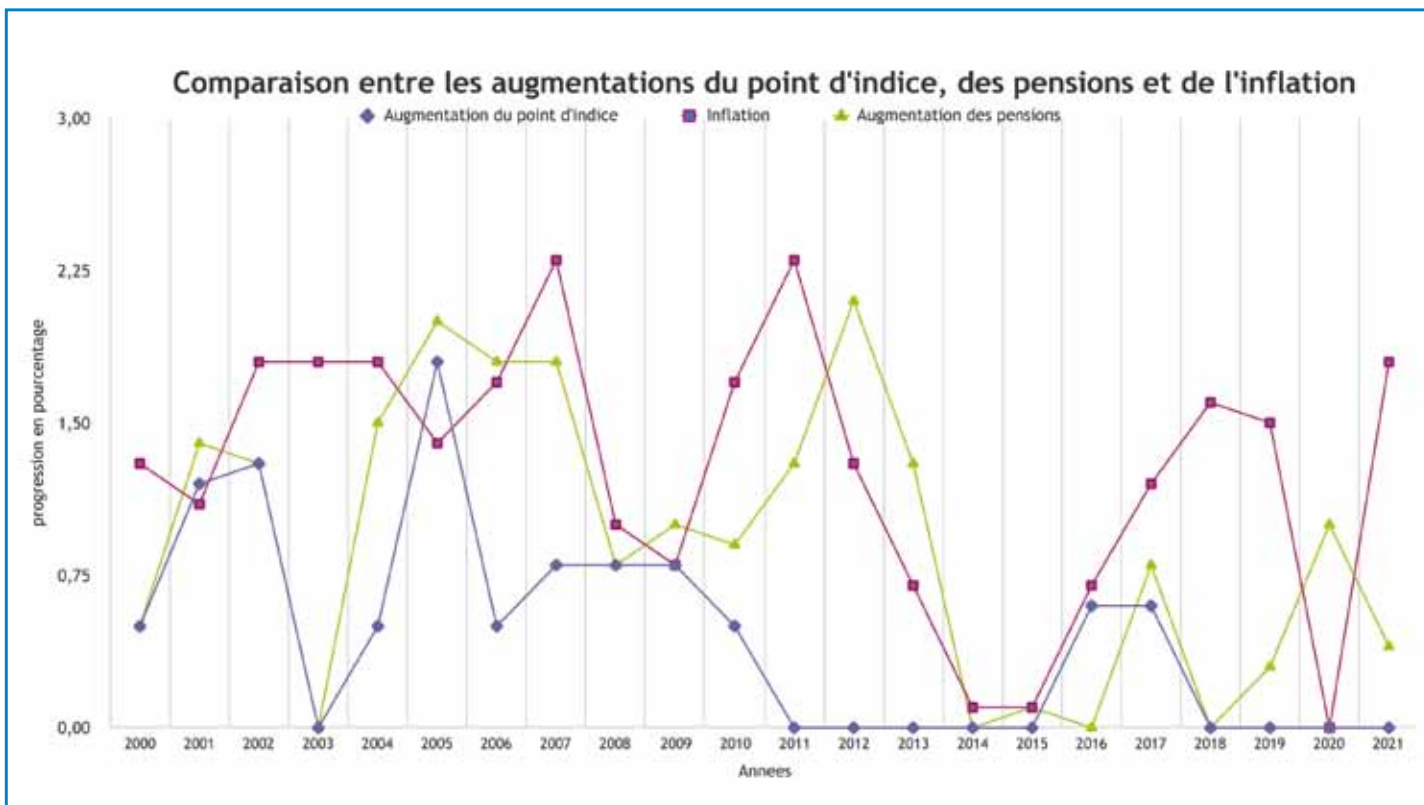
La revalorisation des pensions est tout aussi catastrophique et mine le pouvoir d'achat des retraités.

FO évalue la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires actifs (hors GVT) à 21% depuis 2000.

Le retour d'une inflation, à des niveaux inconnus depuis plus de trente ans, risque d'aggraver la situation financière de nombre de foyers et d'accroître la paupérisation de nombreuses familles.

Ce n'est pas un chèque de 100€ pour les plus bas salaires ou un blocage des prix du gaz, qui résoudront un problème qui touche l'ensemble des agents publics.

La revendication FO d'une revalorisation immédiate et significative de la valeur du point d'indice est donc tout à fait justifiée, tout comme celle des pensions. Le reste n'est que communication.



Suppressions d'emplois : jusqu'où ?

- **Rappel en 2007 : 150 186 agents exercés dans les directions de Bercy,**
- **Sur la période 2018/2022, suppression de près de 10 000 emplois publics à Bercy,**
- **6,60% des effectifs de la FPE sont affectés dans les directions de Bercy,**
- **80% des suppressions d'emplois dans la FPE de 2018 à 2022 concernent les directions de Bercy**
- **- 9,82 % de titulaires entre 2018 et 2022 à Bercy**
- **+10% de contractuels en 5 ans dans les directions.**

Pour une lutte efficace contre les fraudes économiques et fiscales,

Pour une véritable relance d'une politique industrielle,

**Pour un service de la statistique,
soutien à la prospective économique,**

**FO Finances dit stop au massacre de l'emploi
dans les directions de Bercy.**

Projet de Loi de Finances 2022

Suppressions d'emplois : Bercy encore et encore !

Ce dernier projet de Loi de Finances du quinquennat ne diffère aucunement des précédents pour ce qui est du ministère de l'économie, des finances et de la relance. Au-delà, pour la vingtième année consécutive, Bercy voit ses effectifs décroître.

Force est de constater, que rien, même une pandémie mondiale, n'a d'impact sur les missions, l'organisation et le fonctionnement des services économiques et financiers. Inlassablement les ministres se suivent et s'entêtent à considérer les agents de Bercy comme une simple variable d'ajustement des comptes publics, sans se soucier du service public et de sa qualité à l'endroit des usagers.

En 2017, le gouvernement s'était fixé (sur la mandature) un objectif de 50 000 suppressions d'emplois dans la Fonction Publique de l'État. Mais, la mobilisation des « gilets jaunes », la crise sanitaire et la pression des élus locaux ont eu raison de ce dogmatisme initial.

Dès lors, bon nombre de ministères ont su démontrer toute la pertinence d'arrêter l'hémorragie de suppressions d'effectifs face aux défis soulevés dans leur périmètre d'intervention. La justice, l'éducation nationale, la police, même la défense ont tour à tour réussi à convaincre de l'urgente nécessité de renforcer leurs moyens de fonctionnement, non seulement par l'arrêt des suppressions d'emplois mais aussi par de nouvelles créations.

Un seul ministère n'a pas su ou à vrai dire n'a pas voulu engager la même démarche, Bercy !

Le « quoi qu'il en coûte » présidentiel aurait pu être une opportunité pour défendre les missions de ce ministère et rappeler l'importance dans un état de droit et républicain de donner les moyens non pas seulement d'aider les entreprises à sauvegarder leurs emplois et leur trésorerie dans un moment exceptionnel, mais également de contrôler de manière sérieuse le bien-fondé de ces aides, sans oublier l'exécution des missions courantes des différentes directions.

A l'heure où les déficits publics se creusent, pour répondre aux lourdes conséquences de la crise, il pourrait être opportun de mettre tous les moyens en

place pour contrôler si, dans cette période, des fraudes massives ne profitent de l'occasion.

Au lieu de cela, nos ministres ont fait le choix de poursuivre la même dynamique de suppressions d'emplois. Dans le même temps, ils mettent en œuvre des réformes qui ressemblent plus à des mécanos technocratiques, loin de répondre à une vision de ce que devrait être un ministère moderne, efficace en matière de gestion des recettes et dépenses publiques et de lutte contre toutes les fraudes économiques, fiscales et industrielles.

A la DGFiP, il ne fallait pas s'attendre à une inflexion de la politique de l'emploi déclinée pourrait-on dire à l'infini par tous les ministres depuis 2001. D'ailleurs, le contrat d'objectifs et de moyens, conclu en 2020, intégrait un plan de suppressions d'emplois.

C'est donc sans véritable surprise que sa mise en œuvre se déroule, faisant fi de la situation du moment. L'élément majeur est la poursuite du fameux plan « NRP », nouveau réseau de proximité, qui est tellement nouveau que l'on cherche en vain en quoi il privilégie la proximité à partir du moment où il se traduit concrètement par la fermeture de 6 000 trésoreries sur l'ensemble du territoire. Le gouvernement ne cesse d'en vanter les vertus en mettant en parallèle la création des maisons de service public où une simple permanence propose aux citoyens un point de renseignements. Une duperie à laquelle collaborent malheureusement trop d'élus locaux, envoutés par le discours gouvernemental.

Décidément nous n'avons pas la même vision du service public rendu aux usagers par des fonctionnaires d'État.

Quinze ans après sa création, la DGFiP aura donc perdu près de 60 000 emplois, soit l'équivalent de la seule Direction Générale de la Comptabilité Publique de l'époque.

Face à une telle purge, difficile de penser que l'État met tout en œuvre pour lutter contre les fraudes fiscales et économiques. Les scandales régulièrement à la une médiatique, comme les « Pandora



**FÉDÉRATION
DES FINANCES**

Plafond d'autorisation d'emplois (PEA) 2018/2022

N°	Programme	2018	2019	2020	2021	2022	Suppressions d'emplois en %
134	Développement des entreprises et régulations	5 074	4 802	4 610	4 532	4 448	- 12,33
	• Dont CCRF	3 026	2 901	2 838	2 831	2 812	- 7,07
	• Dont DGE	1 522	1 394	1 248	1 184	1 117	- 26,6
156	Gestion fiscale et financière de l'ÉTAT et du secteur public local (DGFIP)	103 988	100 816	99 264	97 358	96 369	- 7,33
218	Conduite et pilotage des politiques économiques et financières (SG)	5 503	5 334	5 337	5 337	4 964	- 9,80
220	Statistiques et études économiques (INSEE)	5 339	5 255	5 178	5 111	5 044	- 5,53
302	Facilitation et sécurisation des échanges (DGDDI)	17 045	17 351	17 428	16 965	16 689	- 2,08
305	Stratégie économique et fiscal (DGT, DLF)	1 623	1 483	1 458	1 236	1 264	- 22,11
MEFR		138 602	135 041	133 275	130 539	128 778	- 7,08

ou panama papers» et compagnie ne risquent pas de se raréfier.

Face à de telles réductions d'effectifs, difficile de penser que cette direction pourrait s'octroyer de nouvelles missions. Tel est pourtant le cas, avec la main mise sur le recouvrement fiscal, domaine d'action jusqu'à ce jour partagé avec la direction des douanes.

Il semble loin le temps où le Brexit et la lutte contre le terrorisme justifiaient un renforcement des emplois, par ailleurs déjà largement minoré, à la Douane.

Dans le prolongement des deux dernières Loi de Finances, le transfert du recouvrement de taxes de la DGDDi vers la DGFIP se poursuit, avec en prime cette année le transfert à la direction des affaires maritimes du droit de francisation des navires.

Alors que tout l'argumentaire de cette réforme repose sur la nécessité de n'avoir qu'une seule direction responsable du recouvrement, il est à noter la totale incohérence de ce dernier transfert avec le principe énoncé. Comprenez qui pourra !

Une autre direction subit une baisse inexorable de ses emplois chaque année, c'est l'INSEE. Depuis dix ans, c'est entre 60 et 80 emplois qui sont supprimés dans les Lois de Finances, ce qui proportionnellement au regard de l'effectif global est particulièrement élevé. Pourtant, les données statistiques n'ont jamais été autant au cœur d'une politique économique prospective. Comme dans bien d'autres directions, la dématérialisation fournit le bon prétexte pour aggraver la situation de l'emploi, sans que rien n'en prouve la totale efficacité.

Les services du Secrétariat Général du ministère, au travers de multiples réformes organisationnelles comme celle en cours du réseau de l'action sociale ministérielle, n'échappent pas au couperet des suppressions d'emplois.

Par ailleurs, la réforme territoriale continue son travail de sape sur les emplois, à la DGCCRF et à la DGE. La nouvelle organisation territoriale de l'État avec en particulier, la création des Secrétariats Généraux Communs

(SGC) impacte certes modérément la DGCCRF. Pour autant, cette réforme s'ajoute à toutes celles subies depuis 2010 et cette année 18 emplois sont transférés à la Douane, pour assurer la mission de contrôle des opérateurs de vente volontaires et des négociants en métaux précieux. Dans ce contexte, la situation ne peut que s'aggraver !

Voilà maintenant des années, que le ministère se retrouve en pole position des ministères subissant le plus de suppressions d'emplois. Les agents des ministères économiques et financiers sont-ils condamnés à perpétuité ? Y-a-t-il un seuil d'effectifs en deçà duquel l'exercice des missions ne pourra plus être assuré ? Un vrai débat contradictoire pourra-t-il un jour être possible pour juger de l'adéquation entre les missions et les effectifs ?

Autant de questions parmi tant d'autres, qu'il conviendrait un jour de pouvoir débattre dans un cadre respectueux et régulier de dialogue social.

Fin de la Responsabilité personnelle et pécuniaire

Le projet de Loi de Finances 2022 introduit une réforme du régime de responsabilités des gestionnaires publics en cas d'infractions ou de faute de gestion.

Un projet de légiférer par ordonnance a été présenté au Conseil des Ministres du 22 septembre.

Nous ouvrons une tribune aux deux syndicats affiliés à notre fédération, des finances publiques et de la cour et des chambres régionales des comptes, pour expliciter les enjeux d'une telle réforme, mais aussi les incertitudes qu'elle ouvre et leur positionnement face à cette réforme.

Tribune de FO DGFIP

On sait ce qu'on quitte...

En ce qui concerne la responsabilité des gestionnaires publics, le meilleur est-il à venir comme veulent le faire croire nos gouvernants ?

C'est pour réformer un système soi-disant à bout de souffle, désuet et inadapté aux vicissitudes de la gestion financière publique moderne que l'article 41 du Projet de Loi de Finances (PLF) 2022 habilite le gouvernement à modifier par ordonnance le régime de responsabilité des gestionnaires publics.

Cette disposition fait suite aux préconisations du rapport de Jean Bassères (ex Directeur de la DGCP, Directeur de Pôle Emploi) rendu public le 15/12/2020. Choisir de réformer la RPP par ordonnance, c'est empêcher le débat avec la représentation parlementaire. Choisir de réformer la RPP par ordonnance, c'est évacuer l'expression des personnels concernés et de leurs représentants. Choisir de réformer la RPP par ordonnance, c'est, une fois de plus, profiter de la crise sanitaire et affaiblir davantage la crédibilité de l'État déjà malmenée

De quoi parle-t-on ?

La Responsabilité Personnelle et Pécuniaire (RPP) du comptable public est un régime spécifique, dérogoire au droit commun. Mise en jeu en cas de manquement du comptable, elle s'appuie sur deux mécanismes : la réparation d'un préjudice d'une part et la sanction d'une défaillance de l'autre. C'est, avec le principe de séparation des fonctions d'ordonnateur (celui qui calcule et ordonne) et de comptable (celui qui paye), un des deux principes fondateurs et structurants de la comptabilité publique.

Cette notion de RPP est apparue concrètement sous le Directoire. Il faut attendre l'article 60 de la loi de finances de 1963 pour avoir une construction réglementaire de cette notion : «les comptables publics sont personnellement et pécuniairement responsables des contrôles qu'ils sont tenus d'assurer en matière de recettes, de dépenses et de patrimoine dans les conditions prévues par le décret du 29/12/1962 portant règlement général sur la comptabilité publique».

Depuis, la comptabilité publique est régie par les dispositions du décret du 7/11/2012.

La RPP est mise en jeu par l'autorité administrative (le ministre) et par l'autorité juridictionnelle (juge des comptes). Chaque année, les comptes des comptables sont jugés et leur responsabilité peut être mise en jeu indépendamment de toute faute dès lors qu'il a été constaté dans les comptes un déficit, une recette non recouvrée ou encore une dépense irrégulièrement payée. Le comptable est soumis à un cautionnement (garantie pour l'Etat) et peut prendre une assurance (garantie pour lui même). Pour les débets avec préjudice, une remise gracieuse du ministre peut être prononcée.

La responsabilité des ordonnateurs est symbolique, car ces derniers ne sont justiciables de la Cour de discipline budgétaire et financière (CDBF) que dans des cas restreints (seulement 238 arrêts rendus depuis 1948).

La RPP serait soudainement devenue «has been» alors que, pour FO-DGFIP, elle a su s'adapter depuis plus de deux cents ans aux grandes réformes structurantes (décentralisation, déconcentration etc...), à l'évolution des modes de travail, à l'informatisation, à la fusion des deux ex direc-

tions (DGCP et DGI) et, excusez du peu, à l'arrivée du prélèvement à la source, de la sélectivité des contrôles, de la certification et du compte financier unique pour ne citer qu'eux.

Pour FO-DGFIP il convenait, certes, de rééquilibrer le partage de responsabilité entre l'ordonnateur et le comptable, le système actuel étant perfectible, mais le remède proposé semble pire que le prétendu mal.

Le pire reste à venir

C'est encore «Action publique 2022» qui est à l'œuvre pour casser le principe républicain de la RPP. Lors du Comité Interministériel de la Transformation Publique du 29/10/2018 sont actés la «mise en place d'un nouveau régime de responsabilité et d'intéressement des gestionnaires» et «une réflexion plus large sur la responsabilité financière».

Il va falloir nous expliquer à FO-DGFIP comment le fait de supprimer la RPP va responsabiliser le comptable public.

Le projet repris dans l'article 41 du PLF 2022 s'articule pour les comptables autour de quelques grands axes :

- Passer d'un régime de réparation d'un préjudice à un système répressif remplaçant la RPP par une sanction sous forme d'amendes non rémissibles et non assurables pouvant aller jusqu'à 6 mois de rémunérations et interdiction d'exercer les fonctions de comptable ou d'avoir la qualité d'ordonnateur pour une durée limitée ;
- Réorganisation des juridictions financières sur trois niveaux : Une chambre au sein de la Cour des comptes avec des magistrats Cour des Comptes et Chambres régionales, une cour d'appel financière (4 membres de la Cour, 4 du

Conseil d'État et 2 «personnalités qualifiées») et le Conseil d'État en cassation ;

- Ne passeront devant la juridiction ad hoc que les fautes graves ayant occasionné un «préjudice financier significatif», pour les autres fautes, une responsabilité managériale assez floue verrait le jour ;
- La prescription resterait acquise 5 ans après les faits ;
- Démarrage de ce nouveau système au 1/1/2023.

Pour FO-DGFIP, supprimer la RPP relève de l'idéologie plus que d'une prétendue nécessaire fluidité de l'action financière publique.

Le nouveau régime substitue à l'exercice nécessairement régulé de la responsabilité la recherche d'un coupable ayant commis une faute. On ne juge plus un compte mais un comptable devenu délinquant et qui ne pourra plus s'assurer et n'aura plus le pouvoir de remise du ministre !

Qui, dans ces conditions, demain, voudra être comptable public ? A moins que le vrai objectif soit celui-ci : en finir avec le comptable public. Le maintien d'une séparation ordonnateur comptable dans ces conditions semble totalement irréaliste.

Le nouveau régime unifié voulant aussi responsabiliser davantage les ordonnateurs, le juge devra répartir la part de responsabilité

entre un secrétaire de mairie et un comptable public où l'un de ses collaborateurs. La dilution de responsabilité l'emporterait sur l'objectif premier d'une meilleure responsabilisation des gestionnaires.

FO-DGFIP constate que les lampistes paieront puisque élus et ministres seront exclus de ce nouveau dispositif.

Autre point crucial de cette réforme, la notion de faute, qu'est-ce qu'une faute grave ? Là-dessus, la DGFIP a une réponse simple : c'est la jurisprudence qui la définira ! Inutile de préciser qu'une telle réponse a de quoi laisser dubitatif.

Comment aussi définir un «préjudice financier significatif» Ce qui est significatif dans une commune de 200 habitants ne l'est pas forcément à Strasbourg !

Jusqu'à quel niveau de collaborateurs pourra-t-on engager la responsabilité chez l'ordonnateur et le comptable ? (exemple : le directeur de pôle fiscal pour un dégrèvement sur contrôle fiscal suite à problèmes de procédure, le conseiller aux décideurs locaux pour un mauvais conseil à l'élu, l'agent chargé du visa pour paiement d'une prime illégale).

Quelle fréquence pour la sanction ? Si cumul de deux fautes graves pour le même exercice comptable, y aura-t-il double peine ? Comment le juge appréciera le cumul ou le non-cumul des sanctions ? Pourra-t-on aller jusqu'à plusieurs années de retenue sur traitement pour des comptables publics gérant plusieurs centaines de

budgets dans le cadre de services fusionnés suite au Nouveau réseau de proximité (NRP) ?

Y aura-t-il modulation de l'appréciation de la gravité de la faute de gestion selon la taille de la collectivité ? Ce qui serait contraire à tout principe d'équité dans le contrôle d'emploi des deniers publics.

Enfin, les concepteurs de ce «machin» ne semblent pas avoir prévu la notion de réparation : quand un gestionnaire public sera reconnu coupable d'une faute «grave», la collectivité publique devra demander réparation au civil au fautif qui subira donc une double peine non évoquée dans les présentations. A ce rythme, ce sera par avocats interposés que les différentes parties se parleront.

Est-ce ainsi que doit évoluer le régime de responsabilité de gestionnaires publics ?

A FO-DGFIP, nous ne le pensons pas.

Par cette réforme, c'est tout l'édifice comptable et financier de l'Etat que l'on cherche à abattre.

Tribune du SNPC-FO

Un système unifié, qui n'unifie rien !

Depuis la rentrée, la réforme sur ordonnance de la justice financière, continue d'alimenter l'actualité des juridictions financières, qu'elle impacte fortement. Mais cette réforme va bien au-delà puisqu'elle supprime, à compter de janvier 2023, la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables (RPP). En effet, cette réforme entérine la création d'un régime unifié de responsabilité pour faute à l'encontre des gestionnaires publics.

Par rapport à l'ancienne pratique, le nouveau dispositif considère que les gestionnaires et les comptables publics deviennent tous justiciables. L'ensemble des agents publics répondront ainsi, à des fautes graves, relatives à l'exécution des recettes et des dépenses, ou à la gestion des biens publics, comportant un préjudice financier significatif.

Dans le nouveau dispositif, le maintien



de la «séparation fonctionnelle» entre les comptables et les ordonnateurs, apparaît fortement fragilisé. Il constituera, pour les décideurs de l'avenir des finances publiques, un futur élément d'arbitrage.

En ce qui concerne la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables (RPP), Force Ouvrière n'a jamais considéré la réforme de 2011, comme exempt de failles, mais à la différence de ce qui a été décidé, le SNPC-FO considère qu'il y avait lieu d'améliorer le dispositif, plutôt que de le balayer intégralement. L'orientation prise, va fragiliser durablement, les comptables publics et au-delà le principe même, de séparation ordonnateur/comptable.

La réforme acte aussi la suppression de la Cour de discipline budgétaire et financière (CDBF). Sur ce point, le SNPC-FO regrette l'absence totale de démarche défensive des juridictions financières, alors que cette instance constituait le seul garant, de la mise en jeu de la responsabilité des ordonnateurs. Quant à la faiblesse, de l'activité de la CDBF qui justifierait sa disparition, FO considère que cette instance, dont la gestion incombe directement aux divers Premiers Présidents de la Cour des comptes, devait être renforcée, afin d'en garantir le plein exercice et la pérennité.

Pour le SNPC-FO, la Cour des comptes et les Chambres régionales des comptes ont un rôle essentiel auprès des comptables publics, des collectivités territoriales, et des citoyens, tant dans le contrôle des comptes et des budgets, que dans l'éva-

luation et le contrôle des politiques publiques.

Le Premier Président de la Cour des comptes, Pierre MOSCOVICI considère que cette réforme apparaît comme une nécessité, au regard du déclin et de l'affaiblissement du système actuel. Pour lui, la remise gracieuse par le ministre, emportait de facto une quasi immunité au regard de la sanction souhaitée. Le premier président considère que, sans réforme, la fonction juridictionnelle liée au jugement des comptes publics, allait mourir, et qu'il y avait donc l'impérieuse nécessité d'une adaptation et évolution.

Dans sa démarche, Pierre MOSCOVICI s'est, soi-disant, attaché à la défense de l'institution et à la préservation de la fonction du juge financier. La création d'une chambre contentieuse de première instance à la Cour des comptes est selon lui, la démonstration de cet engagement. La Cour des comptes serait ainsi confirmée dans sa position de juge de première instance.

Pierre MOSCOVICI croit en la fonction de régulation du juge financier, entre le juge pénal et la responsabilité disciplinaire. Aux côtés de la responsabilité managériale, de la responsabilité politique ou pénale, il y a, selon lui, une place nécessaire pour une responsabilité financière propre. La responsabilité managériale, qui peut conduire à reconnaître l'échec d'un responsable public, n'est ainsi pas conçue pour sanctionner les fautes cau-

sées à la collectivité. À l'opposé, toutes les irrégularités de gestion ne sauraient directement engager la responsabilité pénale de leurs auteurs et constituer l'unique réponse aux défaillances de gestion.

Le Premier Président affirme que cette réforme ne sera pas un affaiblissement de la Cour des comptes et des juridictions financières. Bien au contraire, elle en consacre la centralité, et renforce leurs pouvoirs comme leur rôle. La Cour pourrait prononcer de véritables sanctions administratives concernant les fautes commises par les comptables et les ordonnateurs, au travers de peines d'amende qui ne pourront ni être assurées, ni être remises par une autorité administrative ou politique, au travers de peines d'interdiction d'exercice professionnel pour un ordonnateur ou un comptable fautif et enfin avec la publication des jugements ou des arrêts.

Le SNPC FO ne partage pas ses positions sur la réforme qui génèrent de nombreuses inquiétudes et légitimes interrogations parmi l'ensemble des personnels des juridictions financières (administratifs, techniques et magistrats).

La transparence n'a certainement pas constitué l'élément premier, dans la réflexion des décideurs. Une annonce brutale en fin de période estivale et un recours à l'ordonnance, démontrent l'absence de toute concertation et la verticalité de la décision.

FO note que cette réforme présentée, comme un élément de progrès, de plus grande justice, de plus grande transparence, n'a cependant pas inclus les élus locaux et les ministres, dans son champ d'application. Sans doute un oubli, loin d'être anodin.

Force Ouvrière considère que l'orientation prise, va fragiliser durablement, les comptables publics et au-delà le principe même, de séparation ordonnateur/comptable. Le SNPC-FO considère comme ses homologues de FO-DGFIP que ce dispositif constituait au contraire, un élément de régulation permettant de garantir l'assurabilité du système au regard des sommes engagés par le juge, et des moyens mis à la disposition des comptables, pour assurer l'ensemble des missions.

Pour le SNPC-FO, le nouveau régime de responsabilité unifié ne renforce pas davantage la responsabilité des gestionnaires publics, mais préfigure au contraire, d'un affaiblissement de celle-ci, au travers



de la chaîne diffuse de responsabilités des agents publics, dont il appartiendra aux juridictions financières de démontrer la causalité et le degré d'implication de chacun des protagonistes.

Par ailleurs, la réforme évoque la notion de fautes graves et répétées et de préjudices financiers significatifs, ce qui laisse la place aux interprétations. Pour le syndicat, ce régime unifié va réduire la mise en cause des gestionnaires publics et la marge du juge financier.

Sans texte précis, la qualification de la faute grave comme du montant significatif, introduit des éléments de fragilité et d'appréciations qui vont invariablement conduire à des contentieux lourds.

Cette réforme induit, en interne de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes, une révision des processus métiers à l'aune du 1er janvier 2023. Mais pour le SNPC-FO, il est clair que cette restructuration va entraîner des conséquences directes sur le volume des

emplois dans les juridictions financières, et ce, dans toutes les fonctions.

Cette nouvelle organisation va également induire une réduction de l'activité des chambres régionales, en les cantonnant à des fonctions de sous-traitance précontentieuse au service de la 7ème Chambre de la Cour des comptes, seule compétente en première instance, pour statuer sur les dossiers.

Le constat est simple : le pouvoir politique a déjà effectué son choix, et le Premier Président, tout comme le DGFIP se sont logiquement placés en soutien de celle-ci.

Le SNPC-FO avec les personnels concernés, ne partage pas les certitudes affichées par le Premier Président, au regard d'un projet, dont nous mesurons les impacts à courts et moyens termes.

En effet, cette réforme va enfermer le juge financier, dans un cadre très contraignant qui réduira la possibilité d'engager la responsabilité financière d'un agent

public. De même, l'assise des chambres régionales se trouvent fortement impactée par cette centralisation.

Le législateur via cette ordonnance, va fragiliser la fonction de comptable public. A regarder de près, cette réforme ressemble un peu à celle opérée au sein du secteur hospitalier, et qui a conduit à la régression de l'ensemble de notre système de soins. En ce qui concerne, les finances publiques, le même objectif est engagé, avec de suppressions massives d'emplois, entraînant une difficulté à assurer les missions essentielles.

La Fédération des Finances FO, en lien étroit avec ses syndicats FO-DGFIP et SNPC-FO, poursuivra ses actions pour que ce projet régressif soit abandonné ou à tout le moins amendé. Il est à déplorer, en effet, qu'une fois de plus lors de ce quinquennat, le pouvoir ait choisi la voie de la facilité en évitant le débat parlementaire par le jeu des ordonnances.

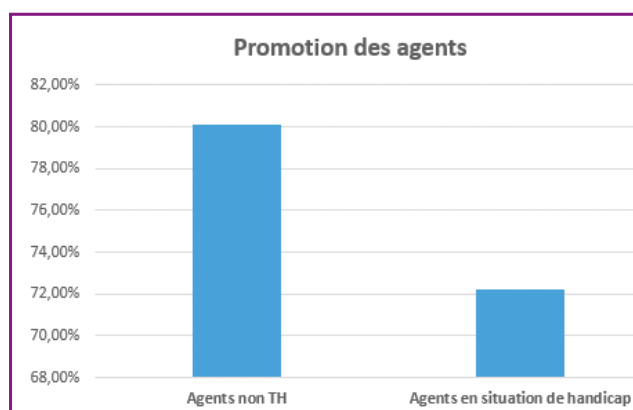
Handicap à Bercy une étude édifiante

Depuis 2005, notre fédération demande une étude sur le déroulement de carrière des agents en situation de handicap.

Le Ministère a enfin procédé à cette étude en réalisant une analyse comparée de l'évolution de la carrière des 187 agents recrutés comme agents en situation de handicap en 2004 avec celle des 3318 agents non travailleurs non handicapés (TH), recrutés la même année et toujours gérés par le Ministère au 31 décembre 2020.

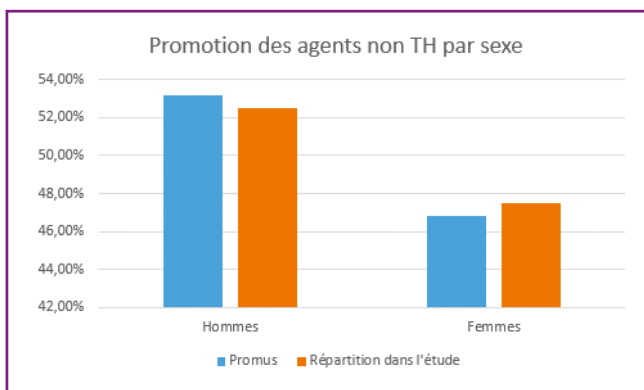
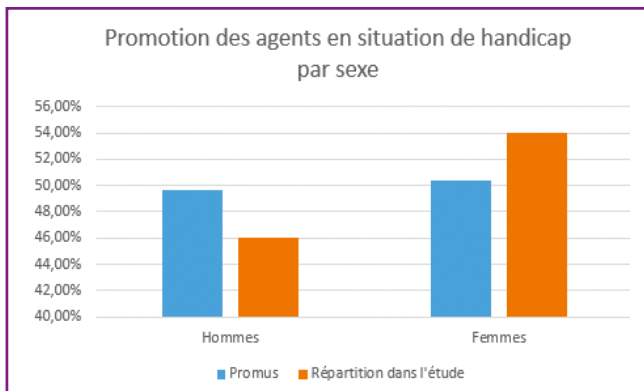
Le résultat de cette étude révèle que 72% des 187 agents en situation de handicap ont bénéficié d'une promotion de grade ou de corps, soit **8 points de moins** que leurs homologues entrés au ministère à la même date.

Le genre semble aussi jouer un rôle car les femmes ont un taux de promotion de 3.6 points inférieurs à leur part dans la cohorte contre 0.7 point pour les femmes non TH.



C'est la double discrimination : par le handicap et par le genre !

28 agents en situation de handicap ont obtenu une promotion par changement de corps, **2.5 points de moins que leurs homologues**. Notre fédération continue de dénoncer le manque de moyens et d'accompagnement pour ces agents qui expliquerait aussi, ces taux de promotion inférieurs à leurs homologues.



Pour répondre à cette situation, le Ministère met en avant l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qui permet aux agents en situation de handicap d'accéder à un corps de catégorie supérieure par voie du détachement. Les directions ont été mobilisées sur ce point mais le contexte sanitaire de l'année 2020 n'a pas permis de mener à bien l'expérimentation.

les agents en situation de handicap de façon convenable et surtout adaptée. Les stagiaires doivent trop souvent être aussi efficaces que leurs collègues, sans tenir compte de leur handicap, notamment lors de leur stage probatoire.

Il est regrettable que le ministère ne fournisse pas un tableau des non titularisations avec les raisons aboutissant à cet échec. Il est primordial d'avoir une

Pour notre fédération, la mise en place de l'article 93 constitue une dérogation au statut de la fonction publique et ne peut qu'être un palliatif. Tous les agents en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion que leurs collègues. Pour cela, un long chemin reste à faire par l'administration. La Fédération des finances FO dénonce un certain nombre de non titularisations liées au handicap de l'agent. Encore une fois, l'administration ne se donne pas toujours les moyens d'accueillir

analyse plus fine de la situation afin de pallier aux risques de discriminations.

Sur la mobilité, les agents en situation de handicap apparaissent relativement moins mobiles géographiquement (surtout les femmes). Une situation qui peut s'expliquer par les contraintes liées au handicap, d'une part, et à la nomination directe dans les départements d'accueil d'autre part.

FO Finances rappelle ses revendications pour les personnels en situation de handicap :

- le respect a minima de l'obligation légale du taux de 6% de recrutement de personnel en situation de handicap,
- un aménagement des épreuves et de la scolarité, la mise en place d'un accompagnement réel et adapté, facilitant une insertion et un maintien dans l'emploi optimal (aménagements de postes, accessibilité des lieux de travail et des outils de travail),
- un déroulement de carrière identique aux autres agents dans le respect de la réglementation spécifique ;
- la prise en compte des agents devenant handicapés en cours de carrière ;
- une réelle prise en charge du retour à l'emploi après un accident de la vie.

Promotion de corps des agents en situation de handicap

		Catégorie de promotion	
		A	B
Catégorie d'origine	B	9	
	C		19

Promotion de corps des agents non TH

		Catégorie de promotion	
		A	B
Catégorie d'origine	B	285	
	C	174	745

Différentiel de mobilité géographique entre agents en situation de handicap et agents non TH, par catégorie et par sexe.

Catégorie 2019 et sexe	% mobilité agents en situation de handicap	% mobilité agents non TH	Différentiel
A	69,6%	84,7%	-15,12
Femmes	64,3%	84,4%	-20,09
Hommes	77,8%	85,0%	-7,18
B	60,9%	75,3%	-14,47
Femmes	60,3%	73,4%	13,09
Hommes	61,4%	77,0%	-15,64
C	53,1%	65,8%	-12,72
Femmes	51,7%	65,8%	-14,06
Hommes	55,0%	65,8%	-10,78
Moyenne	59,9%	76,6%	-16,75

Revalorisation des grilles des agents de catégorie C

Le minimum social

Les revalorisations en faveur des agents C annoncées par la ministre Amélie de Montchalin en juillet dernier seront mises en œuvre au 1^{er} janvier 2022 à savoir :

- une bonification exceptionnelle d'ancienneté de 1 an qui sera attribuée à tous les agents de la catégorie C au 1^{er} janvier 2022,
 - une nouvelle grille des agents administratifs ou techniques (grille C1) qui s'étendra désormais sur 19 ans au lieu de 25 ans (cf. grille ci-dessous),
 - une nouvelle grille des agents administratifs ou techniques principaux 2^e classe (grille C2) qui s'étendra sur 20 ans au lieu de 25 ans (cf. grille ci-dessous).
- NB : en revanche, la grille des agents administratifs ou techniques principaux 1^{re} classe (grille C3) ne sera pas modifiée au 1^{er} janvier 2022.

La ministre s'est targuée d'avoir augmenté, dès le 1^{er} octobre 2021, les premiers échelons de la catégorie C pour éviter qu'ils soient rémunérés en dessous du SMIC... mais, n'est-ce pas simplement normal ?

L'Etat employeur, premier employeur de France, va simplement éviter de payer ses agents en-dessous du SMIC.

Comment parler d'ambition pour la Fonction publique, d'investissement des agents, d'attractivité de l'emploi public dans ce cadre ?

FO Finances rappelle ses revendications en faveur d'une véritable négociation pour :

- l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice,
- la refonte et la revalorisation de la grille indiciaire (C, B et A) offrant une vraie perspective de carrière et la possibilité de vivre dignement pour tous les fonctionnaires conformément à l'esprit du statut général des fonctionnaires,
- l'augmentation concomitante des salaires pour les agents publics, notamment les contractuels et les ouvriers de l'Etat.

Par ailleurs, FO Finances dénonce :

- l'indice des Inspecteurs Stagiaires à 321, inférieur aux catégories B et C et inférieur au SMIC,
- un véritable tassement des grilles indiciaires entre les catégories C et B.

Les nouvelles grilles de rémunération à compter du 1^{er} janvier 2022

Nouvelle Grille C1

(date de mise en application : 1^{er} janvier 2022) - information : 3 octobre 2021

Échelon	Indice Brut	Indice Majoré*	Gain en points (IM)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €
11	432	382			1790,06
10	419	372		4 ans	1743,20
9	401	363	+9	3 ans	1701,03
8	387	354	+6	3 ans	1658,85
7	381	351	+9	3 ans	1644,79
6	378	348	+11	1 an	1630,76
5	374	345	+9	1 an	1616,68
4	371	343	+8	1 an	1607,30
3	370	342	+8	1 an	1602,62
2	368	341	+8	1 an	1597,93
1	367	340	+8	1 an	1593,25

Valeur du point d'indice : 4.68602 €

* Indice Majoré permet le calcul du traitement

Nouvelle Grille C2

(date de mise en application : 1^{er} janvier 2022) - information : 3 octobre 2021

Échelon	Indice Brut	Indice Majoré*	Gain en points (IM)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €
12	486	420			1968,13
11	473	412		4 ans	1930,64
10	461	404		3 ans	1893,15
9	446	392		3 ans	1836,92
8	430	380		2 ans	1780,69
7	416	370	+5	2 ans	1733,83
6	404	365	+11	1 an	1710,40
5	396	360	+14	1 an	1686,97
4	387	354	+8	1 an	1658,85
3	376	346	+10	1 an	1621,36
2	371	343	+8	1 an	1607,30
1	368	341	+7	1 an	1597,93

Valeur du point d'indice : 4.68602 €

* Indice Majoré permet le calcul du traitement

Nouvelle Grille C3

(date de mise en application : 1^{er} janvier 2022) - information : 3 octobre 2021 - projet sans évolution

Échelon	Indice Brut	Indice Majoré*	Gain en points (IM)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €
10	558	473			2216,49
9	525	450		3 ans	2108,71
8	199	430		3 ans	2014,99
7	478	415		3 ans	1944,70
6	460	403		2 ans	1888,47
5	448	393		2 ans	1841,61
4	430	380		2 ans	1780,69
3	412	368		2 ans	1724,46
2	397	361	+3	1 an	1691,65
1	388	355	+5	1 an	1663,54

Valeur du point d'indice : 4.68602 €

* Indice Majoré permet le calcul du traitement

Suppression de l'indemnité temporaire de retraite *Stop à la paupérisation des agents d'outre-mer*

L'indemnité temporaire de retraite a été attribuée en 1952 aux seuls fonctionnaires d'État de certains territoires ultramarins. Elle est destinée à compenser la cherté de la vie en outre-mer.

Elle est opérationnelle en Polynésie, Nouvelle Calédonie, La Réunion et Mayotte, St Pierre et Miquelon.

Une réforme, rentrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009, a voulu concilier deux objectifs : la sauvegarde des avantages acquis pour les agents déjà en retraite et une progressivité dans la mise en extinction de cette indemnité d'ici 2028.

Deux difficultés ont été pointées dès l'adoption de la loi : le coût de la vie reste plus élevé dans les territoires concernés et la suppression progressive de cette indemnité prive les collectivités concernées d'une source de revenus non négligeable.

C'est pourquoi le gouvernement de l'époque a pris deux engagements pour répondre à ces difficultés :

- un système de cotisation sur les primes et indemnités devait être mis en place pour améliorer le niveau des retraites, comme cela est le cas pour les agents territoriaux
- les économies réalisées devaient être reversées aux collectivités locales.

Aucun de ces deux engagements n'a été respecté à ce jour

C'est un rapport parlementaire* publié cet été qui l'affirme, dès son introduction. Pendant ce temps la mise en extinction se poursuit jusqu'en 2027.

Force Ouvrière qui a dénoncé cette réforme dès l'origine, tout en apportant des amendements au projet initial, n'est pas surpris de la situation actuelle.

Comme le souligne aujourd'hui le rapport, l'absence de compensation pour les fonctionnaires concernés fait craindre leur paupérisation. Certains qui n'ont pas réalisé de carrières complètes risquent de partir avec des revenus proches du seuil de pauvreté.

Comme ne cesse de le revendiquer Force Ouvrière, il est urgent de mettre un arrêt

à cette réforme avant qu'elle ne produise ses effets délétères.

Le rapport parlementaire arrive aujourd'hui à la même conclusion.

Dès 2019, la FGF FO a interpellé le ministre des comptes publics de l'époque, Monsieur Darmanin sur ce sujet sensible. Ce dernier en déplacement en Nouvelle Calédonie à l'été de la même année, avait exprimé une fin de non-recevoir la demande formulée de revoir les conditions de résidence des bénéficiaires de l'ITR.

Pourtant, deux ans plus tard les rapporteurs émettent six propositions pour remédier aux carences de cette réforme et pour éviter une crise sociale majeure dans la Fonction publique de l'État dans ces territoires:

- suspendre la réforme e temps de mettre en œuvre le dispositif de surcotisation,
- instaurer ce dispositif ayant pour assiette la surrémunération qui, à ce jour, échappe aux cotisations retraite,
- garantir un minimum de pension pour ceux qui n'auraient pu profiter de cette surcotisation assez longtemps,
- dissocier cette réforme de toute réforme des retraites menées en métropole,

- permettre à la majoration outre-mer d'être intégrée dans l'assiette des cotisations de la RAFP,

- réformer l'examen des critères d'intérêts matériels et moraux de manière à rendre la procédure plus transparente.

FO Finances en lien avec les différentes sections syndicales de ces territoires suit avec attention ce dossier depuis plus de dix ans.

La mise en place d'un groupe de travail en charge de mettre en place les diverses propositions des rapporteurs est un impératif social pour combattre la paupérisation engendrée par cette loi. A cette occasion, FO présentera ses propres propositions.

Il serait irresponsable pour le gouvernement actuel de se réfugier derrière une réforme dont il pense ne pas avoir à gérer les conséquences dans 7 ans.

**Rapport sur la réforme de l'indemnité temporaire de retraite par Mme Stéphanie Atger, M.Philippe Dunoyer et Mme Nicole Sanquer (Juillet 2021)*



Allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est doublée. Elle est désormais de 28 jours contre 14 jours auparavant, y compris les 3 jours de congé de naissance financés par l'employeur, qui s'ajoutent aux 25 jours indemnisés par la sécurité sociale.

Cela fait de nombreuses années que FO revendique l'allongement significatif du congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour le porter à un mois au minimum.

En cas de naissances multiples, la durée est aussi augmentée : elle est portée à 32 jours contre 18 auparavant. Le congé adoption est également allongé à 16 semaines.

Ce congé a vocation à bénéficier au père de l'enfant, quelle que soit la situation familiale, ou à la personne qui partage la vie de la mère, quelle que soit la situation familiale.

Le congé est à prendre dans les 6 mois à compter de la naissance. Ce délai est allongé pour permettre, par exemple, au second parent de prendre le relais de la mère à l'issue de son congé maternité.

Un congé en partie obligatoire

Pour le salarié ou le fonctionnaire, une période de congé de 7 jours, composée de 3 jours de congé de naissance et de 4 jours de congé paternité, doit être accordée au salarié obligatoirement à la naissance de l'enfant.

Cette période de congé doit être accordée par l'employeur, sans possibilité de dérogation.

Après la période obligatoire, le congé restant peut être divisé en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours. Ces périodes peuvent être prises immédiatement à la suite de la période obligatoire ou ultérieurement, en accord avec l'employeur. Le second parent peut donc bénéficier de trois périodes de congé distinctes.

Pour FO, ce fractionnement pose problème car des salariés risquent de renoncer à prendre la totalité du congé (partie non obligatoire) sous la pression de certains employeurs. Le délai pour prendre ce congé est porté à 6 mois

à compter de la naissance, il a été allongé pour permettre, par exemple, au second parent de prendre le relais de la mère à l'issue de son congé maternité.

Formalités

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est un droit qui ne peut être refusé.

L'employeur a interdiction d'employer le salarié pendant la période de 7 jours qui suit immédiatement la naissance, correspondant aux 3 jours du congé de naissance et à 4 jours du congé paternité.

La caisse d'assurance maladie verse les indemnités journalières sous conditions de pièces justificatives (acte de naissance par exemple).

Le salarié doit informer son employeur de la date et de la durée de son congé, un mois au minimum avant la naissance prévisionnelle de l'enfant. Lorsque le salarié souhaite prendre le congé en plusieurs fois, le même délai de prévenance d'un mois doit être appliqué pour chaque période de fractionnement.

Dans le secteur privé, le congé de paternité n'est pas assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, à la participation ou à l'intéressement. En revanche, pour le calcul de la durée des congés payés, le congé de paternité est considéré comme du temps de travail effectif.

Indemnisation

Le salarié bénéficie de 3 jours de congé de naissance par son employeur avec un maintien de son salaire. Pour les

25 jours (32 en cas de naissances multiples), une indemnité journalière égale au revenu d'activité antérieur journalier pris en compte dans la limite du plafond de la sécurité sociale, est versée par la CPAM ou la MSA. Elle est calculée sur les salaires des 3 mois (ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinuée) qui précèdent le congé.

En fonction de la convention collective, l'employeur peut verser un complément.

Le travailleur indépendant bénéficie d'une indemnité journalière de 56 €. Le non salarié agricole bénéficie d'une allocation de remplacement pour rémunérer un salarié pendant le congé.

Pour les fonctionnaires, la rémunération est maintenue en intégralité pendant le congé. C'est également le cas pour les agents contractuels de droit public, pour lesquels la réforme supprime la condition d'ancienneté de 6 mois pour prétendre au maintien intégral de la rémunération.

Pour FO, l'allongement de la durée du congé paternité qui permet aux pères ou au second parent de mieux appréhender la venue d'un enfant et d'assister la mère est essentiel pour le bien-être et le développement de l'enfant. C'est pourquoi, il est indispensable que ce congé soit pris dans les quatre mois qui suivent la naissance.

FO considère que, si l'allongement de ce congé nous replace dans la moyenne des pays européens, cela reste insuffisant si l'on souhaite réellement atteindre l'égalité femme - homme, et initier un véritable lien entre le père et l'enfant, ainsi que l'épanouissement de l'enfant dès les premiers jours.

L'émergence de travailleurs nocturnes

La non-application du droit à la déconnexion

La crise liée à la Covid-19 impacte de bien des manières notre quotidien. Le monde professionnel a dû s'adapter aux évolutions imposées par les décisions gouvernementales pour tenter d'endiguer l'épidémie.

Depuis plus d'un an maintenant, certaines mesures du code du travail sont connues du grand public comme, entre autres, la mise en œuvre de l'activité partielle. De plus, un mode d'organisation du travail qui était auparavant essentiellement déployé à l'égard des cadres, a pu être transposé à de nombreux métiers : le télétravail. En propos introductifs, il convient de rappeler que le télétravail tel qu'il est mis en œuvre aujourd'hui n'est pas le télétravail tel qu'il devrait l'être. Il s'agit davantage d'un travail à domicile contraint. Mais ce télétravail généralisé n'est pas toujours bien encadré ; plus précisément, il met sur le devant de la scène des difficultés pragmatiques qui ont, pour certaines, toujours existé et qui ont été exacerbées par la crise.

Le télétravail est un mode d'organisation qui déplace le travail des locaux de l'entreprise vers la sphère privée du salarié (ou en période ordinaire dans tout autre lieu qui n'est pas la propriété de l'employeur). Aujourd'hui, les outils professionnels intègrent et s'immiscent dans le salon des salariés (ou dans leur cuisine). Pourtant, le télétravail offre, lorsqu'il est déployé correctement, de nombreux avantages. Les salariés peuvent concilier avec plus de facilité leur vie professionnelle et leur vie personnelle, accroître leur productivité, ce qui servira simultanément et par jeu de ricochets les intérêts de l'entreprise, etc. Cependant, même s'il présente des qualités particulières, la prudence est de mise, notamment pour les employeurs, au regard de l'effectivité du droit à la déconnexion (introduit en 2016 par la loi Travail et réaffirmé dans les ordonnances de septembre 2017) qui répond à trois objectifs : assurer le respect des temps de repos, garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle/familiale, protéger la santé des salariés.

Un problème s'accroît avec la crise sanitaire : la confirmation de l'existence de « travailleurs nocturnes ». Comme la terminologie employée le souligne, ce sont des salariés qui, a priori, travaillent en dehors des horaires de travail pour diverses raisons : certains considèrent qu'ils sont plus productifs la nuit, d'autres parce qu'ils

n'ont pas pu travailler en journée parce que leurs voisins étaient trop bruyants ou parce qu'ils ont dû garder leurs enfants, d'autres enfin parce que leurs employeurs les contactent à tout moment. Sacrifier ses nuits est-il un choix ? Pour certains, il semblerait que oui, parce qu'ils ont un rythme décousu (ce qui peut également poser quelques inconvénients avec le collectif de travail et également à l'égard du droit au repos) ; pour d'autres cela fait clairement état d'une surcharge de travail.

Au lendemain du premier confinement, a été constaté un fort taux de « non-déconnexion ». En effet, la communication numérique a connu un essor considérable. Pourtant, le droit à la déconnexion est un droit essentiel qui mérite une effectivité absolue quel que soit le contexte dans lequel nous nous inscrivons. Ainsi, dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur est tenu de négocier un accord sur ce point.¹ Mais, les accords collectifs semblent seulement incitatifs. Autrement dit, l'objectif mis en avant est celui de sensibiliser les managers et les salariés au respect de ce droit. Aujourd'hui, lorsque les directions se rendent compte du non-respect (récurrent) du droit à la déconnexion, elles se contentent d'envoyer un mail pour dire que la situation n'est pas « normale » sans proposer d'alternatives ou d'envisager des sanctions à l'égard des managers qui continuent.²

Dès lors rien ne bouge et ce d'autant plus que domine dans le monde du travail une valorisation de la réactivité du collaborateur car tout semble urgent. Cependant, les entreprises confondent deux choses : les urgences et les actions importantes car impératives. Finalement, aujourd'hui, tout devient urgent car nous sommes dans une société de l'immédiateté. Preuve en est : lorsque nous ne répondons pas instantanément à un mail ou à un appel, la première chose que nous faisons lorsque nous contactons l'interlocuteur consiste à nous excuser. Nous nous excusons de ne pas avoir été disponibles parce que nous étions en train de travailler sur autre chose... Cette croyance numérique selon laquelle si nous ne sommes pas immédiatement joignables, c'est parce que nous ne travaillons pas, à la vie dure. Cependant, elle est

aussi entretenue par le comportement que nous abordons. Mais, si les salariés doivent être connectés en permanence, il convient de passer dans un autre régime, qui n'est clairement pas celui du télétravail mais du temps d'astreinte. Celui qui permet aux salariés qui sont dans l'attente d'une éventuelle sollicitation de l'employeur de bénéficier d'une compensation pour ce temps spécifique.

De plus, l'hyper-connexion crée inévitablement des inégalités entre collègues entre ceux qui « peuvent » répondre en dehors de leurs horaires de travail de ceux qui sont dans l'incapacité matérielle (car ils ont par exemple une maîtrise sommaire des outils numériques) ou temporelle de le faire (enfants ou charges domestiques). Cette situation, pourtant prohibée, met en avant des espaces de discussion non inclusifs et réaffirme simultanément l'inégalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle au regard des contraintes personnelles qui pèsent davantage sur le sexe féminin.

Pour finir, il convient de souligner que le téléphone portable est un outil de communication bien plus intrusif qu'un mail. En effet, en appelant une personne, on l'interrompt dans l'action qu'elle est en train d'exécuter au moment où on appelle. Un mail est moins envahissant quand bien même la demande de l'interlocuteur soit tout aussi pressante. Preuve en est si notre n+1 travaille le week-end, il n'hésitera pas à nous envoyer un mail (sans se demander si on check ou non notre boîte professionnelle) ; en revanche, il est certain à 99,9% qu'il ne nous appellera pas.

Le droit à la déconnexion semble mis à mal en période de confinement et de télétravail généralisé. Mais n'oubliez pas que vous avez des droits, la déconnexion en fait partie. Elle est nécessaire !

ARTICLE DE FO CADRES

1- Cela ne signifie en aucun cas que les entreprises de moins de 50 salariés soient dispensées d'appliquer ce droit puisque celui-ci est inséré dans le code du travail.

2 - Pourtant il faudrait anticiper les conséquences de l'envoi d'un mail en dehors des horaires de travail.

Un camarade nous a quittés

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris, le 29 octobre dernier, le décès de notre camarade Olivier Huart, à l'âge de 56 ans après un dur et bref combat contre la maladie.

Depuis 2004, Olivier a siégé au titre de la fédération dans les instances du CHSCT Ministériel, d'abord en tant que titulaire puis comme suppléant.

Son expertise a toujours été appréciée par tous ceux qui ont pu le côtoyer dans l'exercice de ses mandats.

Au-delà, Olivier était un camarade fidèle en amitié, toujours présent quand nous le sollicitons. Sa discrétion masquait une profonde humanité au service des autres.

Nous adressons nos plus sincères condoléances à sa compagne et à sa fille.



SPRIM FO

Un nouveau Secrétaire Général



Le départ en retraite d'Eric Duedal, Secrétaire Général depuis deux ans, a été l'occasion pour la Commission Exécutive du Syndicat des Personnels du Réseau International du Ministère de renouveler les membres de son bureau.

Le syndicat regroupe les agents, conseillers et attachés économiques du réseau à l'étranger, en fonction à la Direction Générale du Trésor.

Laurent ESTRADE a été élu comme nouveau Secrétaire Général. Actuellement en poste à Ryad (Arabie Saoudite).

Le nouveau bureau qui l'entoure aura très vite des sujets d'importance à son agenda, comme la réforme de la haute fonction publique mais également la

préparation des élections professionnelles de décembre 2022.

Ces dernières, outre les bouleversements apportés par la loi de transformation publique, auront également la singularité de voir se créer une Commission Administrative Paritaire ministérielle regroupant plusieurs corps de Bercy.

A ce jour, le plus grand flou persiste sur sa composition exacte et le nombre de ses représentants à présenter.

L'objectif pour le syndicat, malgré ces incertitudes et de maintenir sa représentativité dans le nouveau Conseil Social d'Administration, qui se substitue au Comité Technique et où le SPRIM FO détient l'intégralité des sièges.

AG de FO Centrale du 20 octobre



Congrès du SNATEI les 18 et 19 novembre



Stage FO Banque de France du 4 au 7 octobre



FO

LES SALAIRES NE SONT PAS L'ENNEMI DE L'EMPLOI



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 