

# Finances informations



FÉDÉRATION  
DES FINANCES

N°161

ISSN : 0292-8876

Fédération des Finances FORCE OUVRIERE - 46, rue des petites écuries - 75010 Paris • [www.financesfo.fr](http://www.financesfo.fr)



2<sup>e</sup> trimestre  
Mai  
2022

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





## Un Président démocratiquement réélu et des revendications syndicales légitimement établies.

Au jour où ces lignes sont écrites, nous sommes entre deux scrutins majeurs de la vie démocratique de notre pays. Après le nouveau mandat obtenu par le président Macron, la campagne des élections législatives va crescendo.

Bien entendu, dans cette période particulière, Force Ouvrière, respectueuse de la liberté et de l'indépendance de ses adhérents et sympathisants, ne s'immiscera pas dans ce prochain scrutin.

Pour autant, hors de question de taire nos revendications !

Il en est ainsi de l'urgente nécessité de la hausse des traitements des fonctionnaires et des pensions. La vague promesse électorale de revalorisation de la valeur du point d'indice ne saurait suffire.

Face à la perte de pouvoir d'achat subie depuis vingt ans, et son aggravation ces cinq dernières années, c'est à minima une hausse de 6% qui est nécessaire pour compenser un taux d'inflation, jamais atteint depuis plus de trente ans.

Alors que le candidat Macron inscrivait délibérément dans son programme vouloir réhausser l'âge de départ à la retraite de 62 à 65 ans. Pour FO, «refuser tout recul de l'âge légal pour partir avec une retraite à taux plein» reste au cœur des revendications. Sans remettre en question, loin de là, la légitimité du scrutin présidentiel, les conditions particulières de cette élection ne confèrent pas un blanc-seing au vainqueur ni à son programme tout spécifiquement sur le sujet des retraites.

C'est pourquoi, Force Ouvrière a pris l'initiative de fédérer l'opposition syndicale contre cette réforme, qui serait un contre sens social et économique.

Après la nomination de Madame Borne, première ministre, Messieurs Le Maire et Attal, ont été nommés respectivement ministre de l'économie, des finances, de la souveraineté industrielle et numérique et ministre délégué en charge des comptes publics.

Les portefeuilles ministériels attribués perdureront-ils au-delà des élections législatives ?

Peu importe, là encore FO n'a qu'une boussole : défendre les intérêts matériels et moraux des agents de notre ministère, quels que soient les titulaires des postes ministériels. Nous les jugerons sur leurs projets, leurs décisions, leurs actes.

Dans l'immédiat, notre fédération a d'ores et déjà sollicité audience dans les meilleurs délais pour leur exposer nos attentes et nos revendications sur vos missions, vos emplois, vos carrières, vos conditions de travail et leur demander leur vision d'une administration économique, fiscale et industrielle, bien trop souvent considérée comme la seule variable d'ajustement dans les économies budgétaires de l'État.

Nous leur rappellerons également le rôle majeur des agents dans la période de crise que nous avons traversé ces deux dernières années pour l'aide aux entreprises, aux commerçants et aux particuliers. Nous réaffirerons la nécessité d'administrations de contrôles pour lutter contre toutes les fraudes mais également pour protéger les citoyens.

De même, nous revendiquerons la nécessité de la présence sur l'ensemble du pays d'un service public physiquement présent pour répondre aux attentes des usagers.

Tout cela ne sera possible que dans le cadre d'un dialogue social profondément renouvelé, si cela ne relève pas de l'utopie, où les discussions avec les interlocuteurs sociaux ne seront pas de simples alibis, pour justifier des réformes imposées. Renforcer le dialogue social, signifie également attribuer des moyens supplémentaires.

Dans ce contexte, les élections professionnelles de décembre prochain seront déterminantes pour asseoir la représentativité de la fédération des finances FO au niveau ministériel mais également de ses syndicats nationaux et locaux dans leur direction respective. Chacun pour tous avec FO, vous pouvez compter sur nous !

Paris, le 27 mai 2022

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
PHILIPPE GRASSET

## Sommaire

**Économie - Social** 2

**Bercy** 3

**Fonction publique** 9

**Vie fédérale** 11

**Développement syndical** 13

**Consommation** 16

### F.O. - FINANCES INFORMATIONS

FINANCES-INFORMATIONS  
Publication de la Fédération des Finances-FO

Notre site internet : [www.financesfo.fr](http://www.financesfo.fr)

adresse e-mail : [fo.finances@orange.fr](mailto: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, Freepik, Douane Française,  
Wikipédia

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 La dégringolade

Quelques jours avant les élections présidentielles, la ministre de la fonction publique a opportunément évoqué la possibilité de revaloriser la valeur du point d'indice d'ici l'été. Par contre, elle est restée bien silencieuse sur le niveau de cette revalorisation.

Dans le même temps, pour les pensionnés, une autre promesse est venue s'ajouter : l'indexation de la hausse des pensions à celle de l'inflation... mais au 1<sup>er</sup> juillet seulement.

La sortie de la crise sanitaire et la relance de la croissance économique a été paradoxalement un moteur pour voir repartir une inflation à des niveaux inconnus depuis plusieurs décennies. Depuis, la guerre en Ukraine a amplifié le phénomène.

Ce qui nous était annoncé comme une inflation de quelques mois, est devenue une perspective sur une temporalité inconnue.

A la lecture du graphique ci-dessous, que nous avons actualisé depuis sa publication à l'automne dernier, il est clair que nous devons faire face à une explosion inflationniste à laquelle nous devons faire face. Chaque foyer peut le visualiser en prenant de l'essence ou en faisant ses courses.

Le gouvernement a tenté d'amortir le choc par quelques mesures ponctuelles, bien loin de compenser malgré tout les hausses constatées.

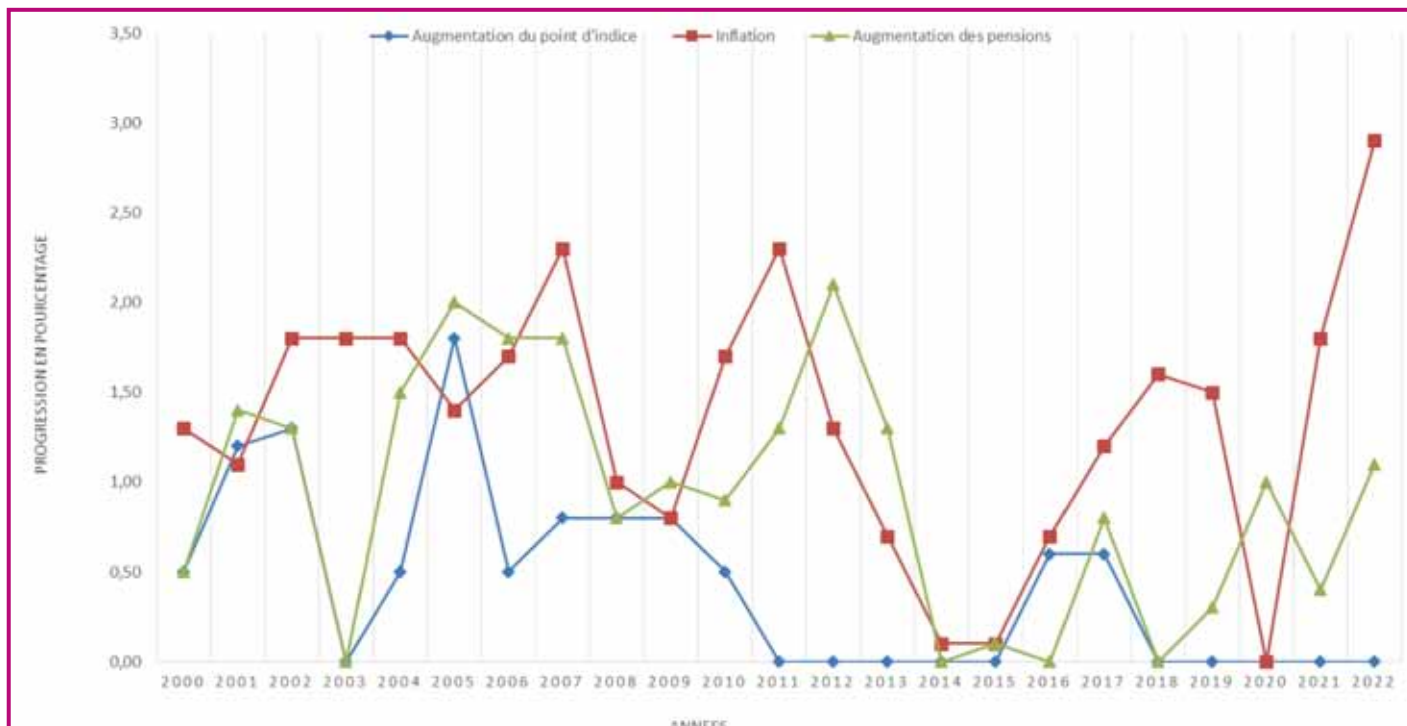
Dans la fonction publique, en neuf mois, le gouvernement a dû revaloriser

trois fois les indices du bas de la grille pour éviter de voir des fonctionnaires avec un traitement inférieur au SMIC, avec pour conséquences non seulement un tassement de la grille générale des traitements mais de véritables incohérences.

**Dans ce contexte, la revendication FO d'une revalorisation immédiate et significative de la valeur du point d'indice est une urgence sociale, tout comme celle des pensions. La dernière revalorisation remonte rappelons-le au 1<sup>er</sup> février 2017 et elle n'était que de 0,6%.**

**Une refonte globale de la grille indiciaire devra également être un chantier des prochains mois.**

### Comparaison entre les augmentations du point d'indice, des pensions et de l'inflation



# Accord à la Douane

## Un rapport de forces payant

**Les agents des douanes sont soumis à une nouvelle réforme d'ampleur avec le transfert de l'essentiel de leurs missions fiscales à la DGFiP. Cette réforme engagée depuis maintenant deux ans doit s'étaler jusqu'en 2024.**

**Elle aboutit à la perte de 700 emplois directs mais plusieurs milliers d'agents sont impactés avec des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques.**

près rapidement, une intersyndicale très soudée, dont l'USD FO a été partie prenante, pour dénoncer avec force cette réforme mais également exiger un plan d'accompagnement social à la hauteur du préjudice subi par les agents.

Monsieur Dussopt, alors ministre des comptes publics, a signifié une fin de non-recevoir à cette demande, à l'occasion d'une audience accordée début décembre 2021.

Face à cette intransigeance et ce refus de négociation, les syndicats douaniers ont non seulement poursuivi leur boycott de toutes réunions avec leur direction, mais initié une mobilisation pour le 10 mars suivant, avec le plein soutien de FO Finances.

Les taux de grévistes ont été historiques et le soir même, le ministre s'est vu contraint d'accepter de donner mandat à la directrice générale d'ouvrir des négociations.

Après plusieurs séances de travail, où les représentants de l'USD FO ont été forces de propositions, un accord a pu être avalisé par l'ensemble des syndicats douaniers, à l'exception de Solidaires. Ce syndicat se projetant à l'évidence plus sur la perspective des élections professionnelles que sur les intérêts immédiats des agents.

Pourtant, les résultats sont très concrets pour les agents des douanes avec, entre autres :

- une revalorisation de l'IMT et d'autres indemnités, représentant un montant annuel de près de 500 €,

- avec un complément de 70% supplémentaires de promotions internes par changement de corps,
- des améliorations des taux de promotions intra-catégorielles,
- un fonds de 3 Mds € pour l'amélioration des conditions de travail et 2 Mds € pour le logement social de la Masse des Douanes,

- des mesures spécifiques d'accompagnement RH pour les agents restructurés.

Cet accord a été conclu par la force de l'unité syndicale et la mobilisation des personnels, démontrant une nouvelle fois que seul le rapport de forces permet des avancées sociales, quand nos interlocuteurs font blocage à toute discussion.



Manifestation devant Bercy le 10 mars 2022

## Résidences vacances EPAF

### Un an après la réforme, ça patine

Le Secrétariat Général du ministère de l'économie, des finances et de la relance s'est engagé dans une réforme de l'action sociale depuis trois ans dont les premiers travaux ont été axés sur les résidences EPAF. De sorte qu'en juillet 2021, le Conseil National de l'Action Sociale (CNAS) a entériné la réforme de son parc de résidences vacances loisirs (voir n. 158 Finances Informations), contre l'avis des fédérations rappelons-le.

Un projet à la base, de vente pure et simple de tous les centres de vacances était présenté qui, au final, a été largement amendé suite au solide argumentaire défendu en particulier par la fédération FO.

Cela a donné lieu malgré tout à la fermeture de 14 centres de vacances EPAF au 31 décembre 2021.

Un comité de suivi a été créé à la demande des fédérations, afin d'assurer une concertation en toute transparence sur la réforme de l'activité vacances famille EPAF.

#### Une rupture conventionnelle plébiscitée

Dans un premier temps, l'accompagnement des salariés prévu dans la procédure était le plus urgent. Il a été négocié au sein du Comité Social de l'Entreprise (CSE). Il s'est articulé autour d'une rupture conventionnelle collective (RCC). Sur 66 salariés, 62 l'ont signé et ont quitté l'EPAF dans le courant du premier trimestre 2022.

Trois salariés ont souhaité rester au sein de l'association et un seul a souhaité bénéficier d'un licenciement.

#### Des travaux sous conditions financières

S'agissant des résidences conservées dans le parc EPAF, le ministère a informé les fédérations le 15 avril dernier qu'elles font l'objet d'un plan de rénovation de grande ampleur lissé sur cinq ans, qui

tiendra compte des saisons d'ouverture pour perturber à minima les vacanciers et en limitant les incidences sur l'activité des personnels.

Ce plan est conditionné à la disponibilité des financements issus des ventes des résidences cédées à hauteur de 50 %...ventes à ce jour non conclues.

En effet, les quatorze résidences sont toujours en vente et toutes ont été vidées de tout mobilier. Un gardiennage a été mis en place pour garantir la sécurité des lieux dont le coût est exclusivement supporté par l'association.

Pour FO Finances, il est plutôt mal venu de faire payer des frais de ce type à l'association EPAF, alors même que la décision initiale de vente des centres découle du seul Secrétariat Général.

Une première phase de travaux est prévue à la Baule entre octobre 2022 et avril 2023, pour un budget prévisionnel de 500 000 €, provisionné par EPAF suite aux réserves exceptionnelles constituées de dépenses non faites pendant la crise sanitaire.

En parallèle, des études pour une deuxième phase seront menées avec un ar-



chitecte d'intérieur en 2022 pour lancer des études techniques préalables aux travaux prévus de septembre 2023 à mai 2024. La seconde phase de travaux est estimée à 3M€.

Pour notre fédération, l'avance des fonds pour les travaux de ces résidences est de la responsabilité de la tutelle. Nous avons exigé une nouvelle fois, au dernier comité de suivi, un abonnement de la subvention à la hauteur des dépenses liés aux travaux.

Certes l'objectif est de récupérer les sommes issues de la vente des rési-

dences mais nous en sommes bien loin. Il n'y a qu'à voir le montant de la vente de la résidence de La Tour de Carol, mise en vente bien avant la réforme de 2021 et qui aujourd'hui encore n'est pas finalisée!

Sur cette résidence, il nous a été expliqué que le centre avait fait l'objet d'un compromis de vente en octobre 2021 et que le principe de confidentialité obligatoire jusqu'à la vente définitive ne lui permettait pas de donner le montant de celle-ci.

### Un parc hétéroclite, des solutions multiples

S'agissant de la résidence de la Saline à la Réunion, une réflexion est ouverte sur une évolution des modalités de gestion : soit conserver la gestion du site par EPAF, mais en ouvrant la possibilité de réservations à d'autres ministères, soit transférer la gestion du site à un autre opérateur de tourisme social tout en conservant l'ouverture aux agents par convention.

La position de FO Finances n'a pas évolué et s'est trouvé même conforté par les dernières informations données aux fédérations. La complexité pour EPAF de gérer un établissement à des milliers de kilomètres est incontestable. Alors quand en plus vient s'ajouter des problèmes de sécurité des bâtiments qui mettraient EPAF responsable pénalement en cas de sinistre, une gestion sur place à un autre opérateur de tourisme social avec convention pour les agents du ministère est une option qui mérite intérêt.

La résidence de Soulac, centre dédié à la colonie de vacances a fait l'objet d'une analyse juridique, étant à l'origine un legs sous conditions. Cette donation avait été consentie au profit des enfants de l'Imprimerie nationale. Celle-ci était devenue propriété de l'État et gérée par l'EPAF par convention. Lors de la transformation de l'Imprimerie nationale en société anonyme en 1994, le bien aurait dû lui être rétrocédé. Cette Réforme aura eu au moins cette vertu, de rendre à qui de droit cette résidence... vingt-huit ans plus tard.



Résidence Agay

Pour le processus de cession des 14 résidences, la Direction Nationale d'Interventions Domaniales (DNID) a décidé de ne plus limiter la vente à un seul opérateur de tourisme social. L'estimation de la vente en serait augmentée de 13M€ si elle était élargie à d'autres acheteurs tels que des particuliers.

Interrogée sur cette possibilité, qui de fait déroge aux engagements initiaux, FO Finances n'a pas été opposée à cette option, dans la mesure où 50 % du produit de la vente serait réinvesti dans l'action sociale ministérielle. Maintenant, le marché immobilier pour ce type de résidences, peut-être encore plus que d'autres, ne peut garantir que le prix de vente soit à la hauteur des estimations, qui par définition sont fluctuantes

### Bis repetita

Une nouvelle enquête auprès des agents du ministère a démarré en avril afin de mieux connaître les attentes des agents en matière d'offre de vacances.

Après une phase d'exploitation du contenu, elle permettra de redéfinir les contours de l'offre EPAF. Deux thématiques de réflexion ressortent déjà des échanges, le circuit de réservation et

la définition des demandes prioritaires, d'une part, la tarification d'autre part.

Une réflexion est d'ores et déjà ouverte au sein de l'EPAF sur les grilles tarifaires en fonction de la modification de la structure d'offre.

**Près d'un an après l'adoption au CNAS de cette réforme, et deux comités de suivi les choses n'avancent pas comme l'imaginaient nos interlocuteurs ministériels. Pour FO Finances c'est loin d'être une surprise.**

**Dès le début nous avons anticipé les problématiques. Au vu du marché immobilier sur ce segment des résidences de vacances, qui peut penser que tout serait finalisé en quelques mois ? Bien des exemples dans d'autres ministères ou établissements publics démontrent que l'offre est largement supérieure à la demande.**

**En attendant, les coûts d'entretien et de mise en sécurité de ces résidences grèvent le budget de l'EPAF et, dans le même temps, les agents ne voient rien venir comme amélioration dans les prestations ministérielles sur l'offre « vacances-loisirs ».**

# Écarts de rémunération

## Assez de rapports, maintenant il faut des actes

De rapports en audits, en passant par des plans d'action, l'égalité professionnelle dans la fonction publique est l'une des thématiques la plus souvent inscrite dans l'agenda du dialogue social. Pour une raison simple, le sujet fait consensus mais le chemin pour parvenir à cet objectif est beaucoup plus tortueux.

Les constats ont été établis depuis longtemps, les solutions sont connues mais leurs mises en œuvre se heurtent encore trop souvent à des obstacles divers où des arguments peu rationnels subsistent encore.

### La France dans le monde

#### **Dans l'encadrement supérieur**

Le tiers des personnels d'encadrement supérieur de la fonction publique sont des femmes en France, plaçant notre pays en position médiane au regard du reste des pays du G20. La performance française se situe dans l'étiage médian, mais plus de dix points en dessous des meilleurs résultats. Ainsi, le Canada, l'Australie et le Royaume-Uni ont presque atteint un taux de féminisation de 50%.

Des efforts notables ont été accomplis par de nombreux pays au cours des six dernières années, à l'image de l'Allemagne, qui a multiplié par deux sur la période son taux de féminisation (de 13 à 28%), du Mexique, qui a vu la part de femmes dans l'encadrement supérieur de sa fonction publique être multipliée par près de trois de 13 à 35%.

Notre pays s'est caractérisée par une évolution positive mais moins spectaculaire (de 21 à 33%).

Certains pays sont quasiment parvenus à présenter un taux de féminisation de l'encadrement supérieur de leur fonction publique identique à la part que représentent les femmes dans la population active.

#### **L'écart salarial entre femmes et hommes**

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans la fonction publique française (12,3% en 2019) est très

proche de celui observé en moyenne dans l'OCDE.

Les pays aux plus faibles écarts sont essentiellement les pays scandinaves : Danemark (4,9%), Norvège (5%), Suède (7,6%).

### Etat des lieux en France

#### **Des écarts de salaire inférieurs à ceux observés dans le privé**

L'écart de salaires nets entre les hommes et les femmes est plus faible dans la fonction publique que dans le secteur privé (respectivement 12,3% et 16,8%). Il est en diminution quasi-constante depuis dix ans. Cet écart est plus marqué dans la fonction publique hospitalière, mais il est de 1,3 point supérieur à la fonction publique d'Etat (13,6%).

Cet écart a trois causes principales :

- Une surreprésentation des femmes au sein des emplois les moins rémunérés, qui explique deux tiers de cet écart,
- Une part liée au temps de travail des femmes, plus faible que celui des hommes (temps partiel, moins d'heures supplémentaires) et aux interruptions de carrière des femmes, retardant leur avancement. Cette part explique environ 30% de l'écart salarial,
- Une part liée à des différences indemnitaires qui n'explique toutefois que 5 à 10% cet écart.

Le statut détermine pour l'essentiel les positionnements et déroulés de carrière

au sein des grilles et ce indépendamment du genre. C'est donc bien des effets de « structure » qui expliquent les écarts constatés sans que les modalités de gestion des rémunérations applicables dans la fonction publique ne donnent en elles-mêmes prises au grief d'un risque de discrimination salariale.

#### **Une surreprésentation des femmes dans les emplois les moins rémunérés**

Parmi les 10% les moins rémunérés dans la fonction publique, 70% sont des femmes. A l'inverse parmi les 1% les mieux rémunérés, un tiers seulement sont des femmes.

Les femmes sont ainsi plus présentes dans les emplois les moins qualifiés et donc les moins rémunérés dans la fonction publique. C'est vrai dans la fonction publique hospitalière en particulier, mais la situation se retrouve à une moins grande échelle dans le ministère de l'économie, des finances et de la relance où 60,3% des agents de catégorie C sont des femmes.

Ainsi, les femmes ne sont jamais majoritaires au sein de l'ensemble des dix plus hautes rémunérations de chaque département ministériel. Pour le ministère de Bercy, 3 femmes sont répertoriées dans cette catégorie.

Les femmes sont bien plus souvent que les hommes à temps partiel et sur des quotités plus importantes. Elles représentent ainsi les deux tiers des 21,9% d'agents à temps partiel dans la fonc-

tion publique. Au total, 27,6% des femmes occupant un emploi dans la fonction publique sont à temps partiel contre 11,4% des hommes seulement, ce chiffre monte à près de 35% dans la fonction publique territoriale.

Au total, tous versants confondus, plus des deux tiers des agents ayant une quotité de travail inférieure à 50% sont des femmes, ce qui contribue encore à minorer leur niveau de rémunération.

Les chiffres publiés dans le rapport social unique de Bercy pour l'année 2020 mentionnent que 20% des femmes occupent un emploi à temps partiel, contre 5,3% des hommes. Pour la seule catégorie C, elles sont 23,5% des femmes exerçant dans ce corps à temps partiel, avec des quotités allant de 50 à 90%.

A durée théorique de travail égale, les femmes sont également moins bien rémunérées que les hommes. Ceci s'explique par le fait que les femmes effectuent moins d'heures supplémentaires que les hommes et qu'elles sont plus souvent absentes.

Les interruptions de carrière des femmes, qui ont pour effet de retarder leur avancement, ont également un impact sur leur niveau de rémunération. Ceci explique pour partie l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Il s'accroît au fil de la progression des carrières : établi à 0,8% pour les agents de moins de 30 ans, il augmente continuellement pour atteindre 13,9% pour les 50-60 ans.

Une étude effectuée voilà une dizaine d'années sur une cohorte de lauréats du concours de catégorie C à la DGI et à la DGCP de l'époque, démontrait parfaitement cette situation une trentaine d'années après leur recrutement. Plus de 25% des femmes étaient encore en catégorie C, alors qu'ils n'étaient plus que 11% pour les hommes. Une autre raison a aggravé la situation :

l'obligation de mobilité nationale à la DGI puis maintenue par la direction de la DGFIP, avec la bienveillance du syndicat majoritaire, pour un changement de corps en catégorie B par concours ou liste d'aptitude.

### **Une féminisation croissante des emplois d'encadrement supérieur**

Les corps de catégorie A+ se féminisent progressivement, avec 41,9% en 2018, mais la fonction publique de l'État est en-dessous avec seulement 40,1% de femmes.

Au sein de la catégorie plus étroite des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant, seul un tiers des postes était occupé par des femmes fin 2019. Il est à noter une nette progression depuis 2015 sous l'effet du dispositif des nominations équilibrées créé par la loi de 2012 et renforcé par la loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en 2014. Cette loi impose aux employeurs publics un taux de primo-nominations équilibrés d'au moins 40% de personnes de chaque sexe sur les postes d'encadrement supérieur et dirigeant sous peine de pénalités.

A ce jour, seule la fonction publique de l'État n'a toujours pas atteint cet

objectif, Bercy étant une exception en ce domaine.

### **Mise en œuvre de l'accord du 30 novembre 2018**

Cet accord signé par une majorité de fédérations de fonctionnaires prévoit dans son axe 3 de « supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ».

Il prévoit une obligation de mesure des écarts de rémunération et de suivi de la

part des femmes et des hommes dans le grade d'avancement, pour la comparer à cette même part dans le vivier des agents promouvables.

Pour tenir ces engagements, les employeurs publics doivent présenter des plans d'action. C'est ainsi que Bercy a élaboré le sien après une concertation avec les fédérations ministérielles mais il n'a pas reçu la signature d'une majorité d'entre eux.

FO n'a pas signé ce plan d'action pour deux raisons majeures : l'une conjoncturelle, sa présentation en pleine réforme des retraites en 2019, dont les femmes auraient été les principales victimes, apparaissait presque comme une provocation, l'autre plus structurelle puisque ce plan d'action était dépourvu de moyens, en particulier financiers, pour atteindre les objectifs.

Trois ans plus tard, les faits confortent le positionnement de notre organisation. Certes des référents ont été nommés dans chaque direction, des manifestations autour de la journée du 8 mars sont régulièrement organisées, mais nous sommes toujours dans l'attente d'une mesure concrète permettant de réduire les écarts de rémunération.

### **Des écarts de rémunération persistent à Bercy**

Récemment, un dossier a été adressé aux fédérations syn-



dicales, présentant les écarts de rémunération femmes/hommes au ministère de l'économie, des finances et de la relance, suivant la méthodologie de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique).

Si l'écart tend à se réduire ces trois dernières années, et est inférieur à la moyenne de la fonction publique, il demeure malgré tout à 8,10%.

**Des effets identifiés**

Pour analyser au mieux ces écarts, la méthodologie employée distingue plusieurs effets à identifier :

- Effet temps partiel : il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP correspondant à la différence de quotité de travail entre les femmes et les hommes,
- Effet ségrégation : en présence de plusieurs corps : écart lié à une différence de proportion femmes/hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (s'il est négatif, les femmes sont sous-représentées),
- Effets démographique au sein des corps : écart lié à des proportions différentes de femmes et d'hommes dans les grades et échelon :
  - Effet démographique traitement, correspond à une différence d'ancienneté indiciaire moyenne au sein de chaque corps,
  - Effet démographique prime, calcule l'effet de cette « ancienneté » différenciée sur les primes.
- Effet primes à corps, grade, échelon identique : il s'agit de l'écart de primes, décomposé en plusieurs catégories, à niveau strictement identique, en excluant les rémunérations liées à la situation familiale.

Premier constat, l'effet ségrégation demeure important (-7,4%), ce qui signifie que les femmes sont moins représentées dans les corps les mieux rémunérés. L'impact du temps partiel se confirme également à Bercy (-8,1%) tout comme l'effet « primes ».



Les écarts sont relativement faibles en catégorie C, pour des raisons démographiques, et au fil de la grille des corps les écarts deviennent plus sensibles, même si des efforts sur les primes ont réduit le différentiel, en particulier pour les A+.

Cette vision globale, qui se limite à une comparaison à corps, grade et échelon identique, donne un panorama partiel de la situation dans le ministère, puisqu'il n'intègre pas le déroulement de carrière comme nous l'avons vu précédemment.

**Des situations différenciées par directions**

A la DGFiP, les écarts de rémunération sont sensibles pour les catégories A+ et agents techniques (+ de 5%), en raison d'un effet démographique important.

La Douane est la direction qui connaît le plus grand écart du fait de la coexistence de deux branches avec des rémunérations fort différentes au niveau du régime indemnitaire, mais également un différentiel démographique important.

De par les effets démographiques et la forte féminisation des personnels, les écarts à l'INSEE sont particulièrement favorables aux attachées et aux agentes de catégorie B.

Pour l'administration centrale, l'ensemble des corps a un effet démographique négatif (en dehors des agents de catégorie C), ce qui explique des écarts de rémunération importants (de 3,9 à 5% en fonction du corps). Les chefs de mission (intégrés comme corps de catégorie A curieusement) montrent un effet « primes » très défavorable au personnel féminin.

L'effet démographique et l'effet prime entraînent un écart de rémunération de près de 3% en défaveur des personnels de catégorie A à la DGCCRF. La situation est inversée en catégorie B (4%).

Ces constats doivent être nuancés de par la méthode employée qui comporte de l'aveu même de l'administration des biais.

La visibilité globale des corps ne tient pas compte des métiers et des périmètres de responsabilités. De même, l'analyse par grade complète judicieusement les résultats obtenus dans un corps.

Cette méthodologie implique même un paradoxe : un corps qui tend à se féminiser aura pour conséquence de voir augmenter l'écart de rémunération en raison d'un effet démographique négatif.

**L'inégalité des rémunérations entre les femmes et les hommes est inadmissible. Elle l'est d'autant plus dans la fonction publique qui se doit d'être égalitaire avec tous ses agents. Même si la situation à Bercy peut paraître moins dégradée, des marges de manœuvre persistent, encore faut-il que nos décideurs non seulement en soient convaincus mais sortent de leurs schémas de gestion des ressources humaines d'un autre temps.**

**La fédération des finances FO, qui voilà une quinzaine d'années a été l'une des initiatrices d'une politique volontariste pour l'égalité professionnelles dans le ministère, sera force de propositions encore demain avec ses nouveaux interlocuteurs ministériels.**

## Réforme des instances médicales L'intérêt des agents relayé au second plan

**Le décret n. 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat modifie l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, ainsi que les modalités de saisine de ces instances. La réforme des instances médicales de la fonction publique, présentée comme une mesure de simplification et de « rationalisation » des deux instances existantes (le comité médical et la commission de réforme) était inscrite dans l'ordonnance « Santé et famille » du 25 novembre 2020. Ces instances qui devaient être consultées en cas de maladie ou d'accident de service d'un agent rencontraient certes parfois des difficultés de fonctionnement, essentiellement due à la pénurie de médecins.**

**L**es dispositions sont entrées en vigueur le 14 mars 2022, mais un dispositif transitoire permet de maintenir la continuité de ces instances pendant la mise en place des nouveaux conseils médicaux.

### Les principaux changements introduits par le décret sont :

- La fusion des comités médicaux et commissions de réforme pour créer une instance médicale unique, le conseil médical,
- L'allègement des conditions d'agrément des médecins agréés,
- L'allègement des cas de saisine des instances,
- L'encadrement dans le temps de la contestation de l'avis du conseil médical devant le conseil médical supérieur (CMS).

Seuls les avis rendus par le conseil médical en formation restreinte peuvent être contestés devant le conseil médical supérieur.

### Période transitoire

Les mandats des médecins des comités médicaux et commissions de réforme seront prolongés jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard. Une liste de médecins agréés sera établie dans chaque département par le préfet sur proposition du directeur général de l'agence régionale de santé, après avis du conseil départemental de l'ordre des médecins, du médecin président du conseil médical départemental et du ou des syndicats départementaux des médecins. L'agrément sera donné pour une durée de trois ans et sera renouvelable.

Les mandats des représentants des personnels aux commissions de réforme seront prolongés jusqu'à la première élection des nouveaux représentants par les membres des futurs comités sociaux d'administration (CSA), soit jusqu'au 1er juillet 2023 au plus tard.

### Désignation des représentants du personnel

Les représentants élus en qualité de titulaire au CSA élisent, au scrutin nominal à un tour, pour la durée du mandat de ce comité, quinze agents parmi les fonctionnaires appartenant au corps électoral de ce même comité. Le nombre de voix obtenu par chacun des candidats élus détermine l'ordre selon lequel il est fait appel à eux.

Les fédérations ont condamné ce mode de désignation pour le moins compliqué, au regard des instances actuelles, où siègent des élus en CAP. De plus la procédure nécessite des éclaircissements qui ont été demandés à la DGAFP.

### Composition :

Un conseil médical unique, qui siège en formation restreinte ou plénière, présidé par un médecin, se substitue aux comités médicaux et commissions de réforme. La présidence du conseil médical est toujours assurée par un médecin.

- **Composition en formation restreinte :**
  - 3 médecins agréés titulaires (ou leurs suppléants) parmi les médecins agréés
- **Composition en formation plénière :**
  - Les 3 médecins de la formation restreinte (ou leurs suppléants)
  - 2 représentants de l'administration désignés par le chef de service dont dépend

le fonctionnaire dont le dossier est examiné par le conseil médical

- 2 représentants des personnels, pris sur la liste des représentants élus par les membres du CSA, dont relève l'agent concerné.

### • Quorum :

Le conseil médical en formation restreinte ne peut siéger que si au moins 2 membres sont présents. Le conseil médical en formation plénière ne peut siéger que si au moins 4 de ses membres, dont au moins 2 médecins et 1 représentant des personnels, sont présents. Les membres du conseil médical dans sa formation plénière peuvent donner pouvoir à un autre membre.

### Modalités de saisine et d'instruction par le conseil médical :

La saisine est réalisée par l'administration, à son initiative ou à la demande de l'agent.

Les dossiers sont instruits par le président du conseil médical.

Le médecin chargé de l'instruction décide, au regard des pièces du dossier, de l'opportunité de recourir à un médecin agréé pour faire une expertise le cas échéant (dispositif inchangé).

### Droits de l'agent :

L'agent a le droit de :

- consulter son dossier,
- présenter des observations écrites et fournir des documents médicaux,
- faire entendre par le conseil médical le médecin de son choix, en formation plénière, il peut demander à être entendu par le conseil médical.

Il est informé des voies de contestation des avis rendus par le conseil médical. Dans tous les cas, le conseil médical peut demander à l'entendre. Il peut alors être accompagné ou représenté par une personne de son choix.

Le secrétariat du conseil informe le fonctionnaire de la date à laquelle son dossier sera examiné et de ses droits au moins 10 jours ouvrés avant l'examen du dossier.

Le médecin du travail compétent est toujours informé de la réunion. Il peut également assister à la réunion à titre consultatif.

Les voies de recours sont exercées :

- ✓ devant le conseil médical en formation restreinte contre les avis rendus par les médecins experts agréés (demandes qui ne sont plus soumises à l'avis du conseil médical),
- ✓ devant le conseil médical supérieur des avis rendus par le conseil médical en formation restreinte, dans un délai de 2 mois.

### Compétences du conseil médical

Conseil médical en formation restreinte :

- ✓ Contestation d'un examen médical par un médecin agréé, lors d'un congé de maladie ordinaire (CMO)
- ✓ Attribution ou renouvellement de CMO

✓ Reprise du service après 12 mois de CMO

✓ temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) : octroi et renouvellement

✓ congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD) et congé de grave maladie (CGM) : octroi et renouvellement

✓ placement d'office en CLM ou CLD

✓ reprise de service après une période de CLM, CLD ou CGM

✓ disponibilité d'office pour raison de santé : octroi, renouvellement et reprise

✓ reclassement.

Conseil médical en formation plénière :

✓ reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident de service ou de trajet et octroi d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS);

✓ reconnaissance d'imputabilité au service des maladies professionnelles inscrites ou non inscrites aux tableaux du code de la sécurité sociale et octroi d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS);

✓ allocation temporaire d'invalidité ou rente viagère d'invalidité ;

✓ application des dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite en matière de retraites pour invalidité.

Lors du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État du 9 novembre 2021, FO a voté contre ce projet de décret.

Ce texte a pour objet de gérer la pénurie à laquelle font face les instances médicales actuelles et en particulier la pénurie de médecins. Cette pénurie est la résultante de choix politiques plus généraux visant à réduire l'offre de soins, ce que FO ne peut que dénoncer.

En ce qui concerne la composition du nouveau conseil médical en formation plénière, elle s'inscrit dans la logique de la suppression des CAP de corps par la loi de transformation de la fonction publique dont FO demande l'abrogation.

Les mesures de simplification réduisant les prérogatives des instances médicales inquiètent particulièrement FO Finances.



RÉFORME

## V<sup>e</sup> Congrès FO DGFIP

### La force du collectif

Plus de 250 délégués se sont retrouvés à Seignosse (Landes) du 4 au 8 avril pour le 5<sup>e</sup> Congrès de leur syndicat national FO DGFIP.

L'ordre du jour de ces quatre journées de travail était dense et marqué par plusieurs enjeux majeurs.

D'abord, comme dans tout congrès débattre du rapport d'activité du bureau national sortant, présenté par sa secrétaire générale, Hélène Fauvel.

L'actualité sociale de ces quatre dernières années de mandat a été particulièrement riche. L'inventaire des réformes structurelles imposées par la direction est long, en tout premier lieu les milliers d'emplois supprimés au fil des lois de finances successives, concrétisés par le nouveau réseau de proximité, aux lourdes conséquences pour le maillage territorial de la DGFIP et impactant lourdement la vie professionnelle mais également familiale des agents.

La crise sanitaire a été un évènement exceptionnel. Ce fut l'occasion, s'il en avait été besoin de démontrer la réactivité de ce service public et de ses agents, face à une situation inédite. Le « quoi qu'il en coûte », en particulier pour les entreprises, doit être mis au crédit des agents de la DGFIP. Tout au long de cette crise, le syndicat a été le porte-parole des revendications des personnels pour améliorer leur protection et plus généralement leurs conditions de travail.

Après les interventions des délégués, le rapport d'activité a été adopté à plus de 93 %.

Les membres de la nouvelle commission exécutive ont par la suite procédé à l'élection du nouveau bureau national. A cette occasion, Olivier Brunelle et Olivier Valeyrie ont été élus respectivement, Secrétaire Général et trésorier national du syndicat.

Les délégués ont poursuivi leurs travaux en élaborant pas moins de neuf résolutions qui fixent la feuille de route revendicative du syndicat pour les quatre prochaines années.

Ce Congrès a également donné le départ de la campagne électorale dans la perspective de la cruciale échéance des élections professionnelles qui auront lieu dans l'ensemble de la fonction publique du 1<sup>er</sup> au 8 décembre par vote électronique.

Les nouvelles instances, comme le Conseil Social d'Administration et la formation spécialisée et les nouvelles compétences des CAP et CCP nécessiteront une large communication pour expliciter les enjeux du scrutin et convaincre les agents de la nécessité de voter pour les candidats présentés par le syndicat FO DGFIP au niveau



Olivier Brunelle, Secrétaire Général de FO DGFIP

directionnel et FO Finances au niveau ministériel.

Le slogan de ce congrès résume parfaitement la démarche dans laquelle veulent s'inscrire les militants : « La force du collectif avec FO DGFIP »

**Ce congrès ne pouvait se terminer sans un moment de convivialité durant lequel les délégués ont su remercier à la hauteur de leur investissement militant, Hélène Fauvel, Secrétaire Générale ces deux derniers mandats et Jean Christophe Lansac, trésorier national depuis la création du syndicat en 2008.**



# Congrès du Syndicat National FO des personnels de la Cour des Comptes

Sous la pression des réformes, la résistance syndicale



**L**es délégués des différentes chambres régionales de la cour des comptes se sont retrouvés à Colmar du 13 au 15 avril pour leur Congrès statutaire.

Le Secrétaire Général, Patrick Laynaud, a retracé dans son rapport d'activité l'actualité du syndicat durant ces quatre dernières années, ponctuée bien entendu par deux ans de crise sanitaire, qui n'a pas épargné les agents de l'institution. Pour autant, les réformes n'ont pas manqué et l'arrivée du nouveau président, en la personne de Pierre Moscovici, n'a en rien modifié leur rythme, bien au contraire.

Ce fut le cas avec la réforme appelée « JF 2025 » pour Juridictions Financières, qui a pour ambition de modifier en profondeur l'organisation interne de la Cour et des chambres, mais c'est encore le cas avec la publication de l'ordonnance sur le régime de responsabilités des gestionnaires

publics en cas d'infractions ou de faute de gestion.

Les délégués ont également abordé la préparation des prochaines élections professionnelles qui auront lieu le 8 décembre prochain. Les nouvelles instances, créées par la loi de transformation publique, imposent une campagne d'informations importante dans un contexte particulier, avec le développement du télétravail et, de fait, la difficulté de rencontrer les personnels sur leur lieu de travail.

A noter que la Cour des comptes, tout comme la CNIL, se sont soustraits à l'obligation du vote électronique.

Le Congrès s'est achevé avec l'adoption à l'unanimité de la résolution générale donnant mandat au nouveau bureau de porter les revendications du syndicat auprès des interlocuteurs de la Cour et de défendre les intérêts individuels et collectifs des personnels.

## Stage Fédérale

*Un nouveau stage fédéral est organisé à Paris du 15 au 17 Novembre 2022. Il sera ouvert en priorité aux nouveaux adhérents des syndicats nationaux affiliés et aux militants prenant de nouveaux mandats.*

*Les thèmes abordés seront : les nouvelles instances représentatives du personnel, l'action sociale ministérielle, la politique santé, sécurité au travail ministérielle.*

*Les modalités d'inscription seront adressées prochainement aux syndicats nationaux et responsables fédéraux départementaux.*

## Cadre et syndicaliste : Une double casquette pas toujours facile à porter

**En nombre croissant, les cadres sont largement hostiles au syndicalisme. Seule une minorité s'investit dans le dialogue social de son entreprise. Pourquoi ne sont-ils pas plus nombreux? Comment en attirer un plus grand nombre? Commencement de réponse entre expériences personnelles et conseils d'experts.**

**L**es cadres sont l'avenir du syndicalisme. Loin d'être idéologique, cette affirmation découle d'une évolution démographique.

En 2019, la part des cadres et professions intellectuelles supérieures dans la population active totale atteignait 19%, selon l'Insee. Soit 5,2 millions de personnes en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT). En progression constante, la proportion de cadres a plus que doublé en près de quarante ans. En 2020, les cadres (20,4%) auraient même dépassé les ouvriers (19,2%) en nombre dans la population ayant un emploi. Certes, début 2021, l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) anticipait un retournement, avec des embauches en baisse qui ne compenseraient pas les départs naturels.

La covid-19 a sans doute freiné cette progression impressionnante, mais personne ne doute qu'elle reprendra tôt ou tard. « La France se désindustrialise et se tertiarise depuis quarante ans et les nouvelles générations sont plus qualifiées. Logiquement, les cadres sont en nombre croissant et leur groupe est de plus en plus hétérogène », expliquait en mars 2021 dans Ouest France, Charles Gadéa, professeur de sociologie à l'Université Paris-Nanterre et auteur d'ouvrages sur les cadres. Il est donc tout aussi logique de penser que le dynamisme du dialogue social et l'avenir de la représentativité des syndicats passent par un accroissement des effectifs de cadres syndiqués...

Encore faut-il susciter leur intérêt pour le dialogue social, puis les convaincre de prendre des responsabilités de représentant du personnel, voire de représentant syndical.

Or, par principe, les ingénieurs et cadres ne sont pas très ouverts au syndicalisme. *L'engagement syndical est encore souvent perçu comme une remise en cause de la relation de confiance avec l'employeur. Les cadres bénéficient souvent d'un accès à des informations confidentielles, d'une rémunération plus élevée et d'une marge de manœuvre plus large. La grande majorité ne perçoit aucun intérêt à se lancer dans le syndicalisme*, analyse Arnaud Mias, professeur de sociologie à l'université Paris-Dauphine. 30 % des cadres seraient même hostiles au syndicalisme.

Phénomène aggravant, les grandes écoles de commerce pourvoyeuses de futurs cadres, ignorent le dialogue social et ont tendance à renforcer les images d'Épinal sur les

syndicats que les jeunes diplômés ont souvent en tête.

Cependant, les mentalités évoluent doucement sous l'effet des contraintes économiques et financières. « *Le statut*



des cadres a changé», estime Mariette Rih, coordinatrice FO chez Renault. « Ils ne sont plus intouchables et peuvent être licenciés comme les non-cadres. Ils sont nombreux à venir nous voir lorsqu'ils sont confrontés à un problème personnel. » Un point de vue corroboré par Dominique Glaymann, professeur émérite de sociologie, qui explique que « 39 % des cadres se sentent plus proches aujourd'hui des salariés non-cadres que de leur direction. » Une proportion dont la croissance continue depuis dix ans se nourrit d'un vécu personnel : évolution de carrière au point mort, rémunération bloquée ou expérience de la restructuration de leur service.

Comme chez AREVA. En 2013, le groupe négocie avec Capgemini pour se défaire d'Euriware, sa filiale informatique. Muriel Blanckart siège en tant qu'élue FO au CCE d'Areva participe aux négociations et rassemble les informations permettant de constituer un tableau récapitulatif des rémunérations, des conditions de travail et des avantages de toutes les catégories de salariés concernés.

Avec sa section syndicale, elle construit une application permettant de calculer les conséquences directes pour la situation personnelle de chacun engendrées par les propositions de la direction. « Nous avons reçu plus d'une centaine de salariés, y compris des cadres supérieurs. Ils souhaitaient utiliser notre simulateur et nous ont permis d'enrichir notre connaissance de la situation grâce à des informations confidentielles », précise l'actuelle secrétaire adjointe de la section Services de la FEC. Après cette démonstration de savoir-faire en matière de négociation, les élections professionnelles qui ont suivi ont été très satisfaisantes pour FO.

## Attirer les cadres

Pour Julien Le Pape, DSC FO du groupe Safran, un syndicat qui veut s'adresser aux cadres se doit d'être bien informé et bien organisé « Ils sont très friands d'informations sur l'évolution des résultats financiers et du carnet de commandes de l'entreprise, précise-t-il. Ils sont intéressés aussi bien par des articles de la presse spécialisée sur nos

métiers ou l'évolution des techniques que par des informations pratiques sur les congés, les primes, l'abondement ou la formation.

Comme les non-cadres, ils apprécient également des conseils juridiques ou une aide psychologique en cas de problème personnel. En résumé, la qualité des informations et des services est primordiale pour se faire entendre et apprécier des cadres. »

Une problématique que le syndicat FO d'Airbus Hélicoptères du site de Marignane prend à bras-le-corps. Ses responsables s'interrogent sur la pertinence de s'ouvrir à des sujets différents. Comme le phénomène du véganisme, le droit des animaux ou encore l'écologie.

Faut-il alors utiliser une application ou un réseau social dédié pour parler aux cadres ?

« Le bureau FO d'Airbus Hélicoptère a eu une grosse discussion sur ce thème », explique Pascale Rosaz, représentante FO au sein du CSE. « Rien n'est aujourd'hui tranché. Nous pensons que le syndicat doit unir les salariés face à la direction. Mais nous voyons bien qu'au niveau culturel, les ouvriers et les cadres sont assez éloignés. La situation est schizophrénique », reconnaît-elle.

De son côté, Michael Ficheau s'en tient à une stratégie plus pragmatique. Le délégué syndical FO chez Computa Center Network System n'est pas cadre mais cela ne l'empêche pas d'être très attentif aux demandes des salariés de ce niveau.

« Si je n'ai pas la réponse à une question, je me renseigne et au besoin, j'appelle les juristes de la fédération. L'objectif est de renvoyer une information utile. Il arrive que cela engendre des vocations. Un des élus FO du CSE actuel est cadre. Il s'était adressé à moi pour un problème personnel, avant d'accepter quelques temps plus tard un mandat de représentant du personnel. »

« Mais attention, abreuver les cadres d'informations et de services ne suffit pas à les attirer vers le syndicalisme », prévient Bruno Reynès. Pour l'actuel secrétaire fédéral chargé des cadres et experts de l'automobile à la Fédération de la métallurgie, les discussions informelles et la relation personnelle sont déterminantes. « Tous les salariés apprécient qu'un syndicaliste prenne l'initiative de les rencontrer à leur arrivée dans une nouvelle entreprise. Mais si c'est un cadre syndiqué qui crée et maintient une relation avec ses pairs, c'est beaucoup plus efficace. »

Un ingénieur est forcément plus à l'aise avec ses collègues du même niveau d'étude. Ils partagent tous un intérêt pour des aspects techniques et ont les mêmes préoccupations professionnelles.



À cela, s'ajoute la nécessité de rendre compte et d'organiser un dialogue. « *FO n'est pas le syndicat le plus apprécié des cadres, ajoute le responsable fédéral. Nous avons une image très 'ouvriériste' qui peut rebuter. Il est important de rester à l'écoute et de communiquer régulièrement. Notamment sur les réseaux sociaux qui se révèlent indispensables pour garder le contact avec les plus jeunes générations.* »

Reste que l'adhésion à un syndicat est toujours une décision très personnelle. Responsable Qualité chez Capgemini à Melun, Virginie Cauchois a été séduite par « le ton des comptes rendus de séance du CSE », rédigés par FO. « *J'ai senti qu'il y avait une recherche d'objectivité et une volonté de faire remonter les problèmes concrets. Loin des critiques systématiques d'autres organisations.* » Depuis cinq mois, elle est représentante de proximité et s'investit sur les questions de santé et sécurité au travail. Son nouveau statut ne lui a valu que des réactions positives dans cette entreprise où la grande majorité des syndiqués et élus du personnel sont cadres. Elle n'est pas dupe pour autant. « *Évidemment, ceux qui n'apprécient pas mon investissement n'ont pas fait de commentaire* », analyse-t-elle. Elle peut cependant avoir l'esprit tranquille.

Une étiquette syndicale n'est pas rédhitoire dans ce groupe informatique.

Son collègue Serge Haddad, élu FO au CSE et délégué syndical, souligne cependant que les cadres bénéficiant d'une rémunération variable peuvent difficilement s'investir dans le syndicalisme. « *Ou alors, ils doivent renoncer à une partie du salaire liée à leurs résultats. On n'atteint pas aussi facilement ses objectifs lorsque l'on consacre une partie de son temps de travail au dialogue social.* » Autre conséquence d'une activité syndicale, l'impossibilité d'accéder à un poste de cadre supérieur. « *On ne peut pas être des deux côtés de la table de négociation* », précise Serge Haddad. « *De toute façon, un cadre supérieur proche d'un syndicat est plus utile en restant discret et en partageant des informations confidentielles à caractère social, en amont d'une négociation.* »

Il a commencé sans y penser vraiment. « *Je suis intéressé depuis longtemps par la santé et la sécurité au travail. Un collègue cherchait à compléter une liste sans étiquette soutenue par FO pour des élections professionnelles. J'ai accepté d'en faire partie...* » L'entrée en syndicalisme de Joël Sainz a été très progressive. Comme pour la plupart des cadres qui se lancent dans le dialogue social. C'est rarement un choix idéologique. Plus une décision provoquée par le désir d'être utile et de contribuer à la bonne marche de l'entreprise. Aujourd'hui, Joël est chef de projet informatique, élu

au CSE de son entreprise et membre de la commission CSSCT — l'instance qui a remplacé le CHSCT depuis les ordonnances Macron. Depuis une quinzaine d'années, il connaît les difficultés et les joies de la double casquette de cadre manager et de syndicaliste. « *Mon investissement dans le dialogue social, puis le syndicalisme, m'a valu quelques tensions avec certains chefs* », admet-il. « *Ma progression salariale a connu des périodes creuses. Par ailleurs, l'activité syndicale me prend du temps. Il faut se tenir informé des modifications du droit du travail. Bref, il faut en avoir envie, mais il y a des satisfactions personnelles au niveau humain* », explique-t-il avec pudeur.

« *Les cadres qui s'engagent ont un caractère bien trempé. Ils ne sont pas trop attachés à leur carrière et se montrent intéressés par la gestion de l'entreprise, les conditions de travail ou encore la défense du régime social des salariés. On peut affirmer qu'ils sont moins individualistes que les autres* », assure Nicolas Faintrenie, secrétaire général de la section Services à la FEC, la Fédération des employés et cadres de Force Ouvrière.

Reste à espérer que ce type de profils n'est pas trop rare parmi les jeunes cadres recrutés ces dernières années...

Article publié dans la lettre de FO Cadres de Janvier 2022

## Qui sont les cadres syndiqués chez FO ?

- Les moins de 40 ans représentent 13 % des cadres syndiqués à FO, alors que ces générations pèsent pour 40 % des effectifs de cadres chez les actifs.

A l'inverse, les plus de 50 ans représentent 57 % des cadres FO, alors qu'ils ne pèsent que 31 % chez les actifs.

- La filière de formation semble avoir une certaine influence sur la décision de se syndiquer à Force Ouvrière. Les cadres issus d'une école de commerce représentent 33 % des adhérents alors qu'ils pèsent pour 42 % des managers et cadres, tout métier confondu. À l'inverse, les cadres issus des écoles d'ingénieurs sont surreprésentés dans les effectifs de FO : 58 % pour une proportion de 47 % chez les actifs.

Source : Dominique Glaymann et Raymond Pronier ; étude FO-Cadres 2021 / IRES,



# Tout adhérent FO l'est automatiquement à l'AFOC

Parce que les salariés sont aussi des consommateurs, assurer la défense de leurs intérêts matériels et moraux c'est prendre en compte l'ensemble de leurs aspirations et les informer de leurs droits dans tous les domaines.

L'Association Force Ouvrière des Consommateurs (AFOC) poursuit sans relâche cette mission. Tout adhérent actif ou retraité FO est systématiquement l'un de ses adhérents. D'ailleurs une carte spécifique est attribuée en même temps que la carte syndicale pour justifier de cette adhésion.



**L'**AFOC accompagne les salariés dans leurs combats quotidiens pour la défense de leurs intérêts en tant que consommateurs ou locataires.

### ► La défense des consommateurs si vous rencontrez un problème:

- o Après achat d'un produit sur internet sans être livré ;
- o De voyage annulé ;
- o De changement de banque ou de regroupement de crédits ;
- o De remise de chèque perdue ;
- o Après une vente par démarchage à domicile, une vente à distance ou par internet ;
- o Avec un fournisseur ou distributeur d'énergie ;

- o Avec un garagiste ;
- o Avec un fournisseur d'accès par internet (facture, forfait, délai de connexion....)

### ► La défense des locataires

L'une des préoccupations majeures de l'AFOC est la défense du logement en général et en particulier du logement social et donc de ses adhérents locataires du parc des organismes HLM.

En effet, le logement social n'est pas un bien comme un autre, c'est un bien de première nécessité comme l'eau, l'énergie et les denrées alimentaires.

Le logement social est aussi le résultat d'une conquête qui a accompagné les luttes sociales des salariés pour l'amélioration de leurs conditions de vie et la vigilance reste de mise pour que le res-

pect de la spécificité du modèle généraliste du logement social soit réaffirmé. N'oublions pas que le droit au logement est reconnu comme un droit républicain fondamental et universel que nous nous devons de préserver.

Au quotidien l'AFOC est aux côtés de ses adhérents qui rencontrent des difficultés telles que :

- ✓ La restitution du dépôt de garantie ;
- ✓ La régularisation des charges locatives ;
- ✓ La résiliation du bail ;
- ✓ L'état des lieux de sortie ;
- ✓ Le délai de préavis réduit ;
- ✓ Le cautionnement ;
- ✓ L'assurance habitation ;
- ✓ L'augmentation du loyer...

**Du 15 novembre au 15 décembre 2022, se dérouleront les élections des représentants des locataires aux Conseils d'Administration des organismes HLM.**

***C'est un enjeu majeur pour l'AFOC.***

### **Pour tous renseignements sur l'AFOC :**

Site Internet : [www.afoc.net](http://www.afoc.net)

Siège national : 141 Avenue du Maine 75 014 PARIS – 01 40 52 85 85

Dans chaque département : renseignez-vous auprès de votre Union Départementale FO

« **COMME MOI,  
REJOIGNEZ LA CASDEN,  
LA BANQUE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE !** »

*Isabelle, Inspectrice des Finances publiques*

La CASDEN est partenaire de la Fédération des Finances FO



PARIS 2024

PARIS 2024

PARTENAIRE PREMIUM

[casden.fr](https://casden.fr)



Retrouvez-nous chez

**BANQUE POPULAIRE** 

***Chacun pour tous avec***



***Élections professionnelles  
1er au 8 Décembre 2022***