

# Finances informations



FÉDÉRATION  
DES FINANCES

N°166

ISSN : 0292-8876

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

## RAPPORT D'ACTIVITÉ



*Construire les victoires de demain !*

3<sup>e</sup> trimestre  
**Juillet**  
**2023**

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



# Sommaire

Ordre du jour	1
Rapport d'activité	2
Contexte général	3-9
Bercy	10-26
Action sociale	28-33
Diversité, Egalité professionnelle	34-35
Santé, conditions de travail	36-40
Handicap	40-42
Encadrement supérieur	42-43
Fonction publique	44-45
Vie fédérale	46-48

# 21<sup>e</sup> Congrès à BRANVILLE Fédération des Finances FO

**Du 3 au 5 Octobre 2023**

## ORDRE DU JOUR PRÉVISIONNEL

### Mardi 3 Octobre

- A partir de 8h30 - Accueil des délégués
- Vérification des mandats
  - 9h30 - Appel des délégués par le trésorier fédéral
  - 9h45 - Ouverture du Congrès par le Président de séance
  - Intervention du Secrétaire Général de l'UD du Calvados
  - Inscription aux commissions
  - Rapport moral et d'activité – Présentation par le Secrétaire Général
  - 14h30 - Discussions – Vote
  - Rapport financier-Présentation par le Trésorier Fédéral
  - Discussions – Vote
  - Intervention de Christian GROLIER, Secrétaire Général FGF-FO
  - Modifications statutaires – Présentation par le Secrétariat Général
  - Discussions - Vote
  - Elections - du Conseil Fédéral
  - à la Commission de Contrôle
  - à la Commission des Conflits
  - Constitution des Commissions de résolutions
  - Réunion du Conseil fédéral pour élection du Secrétariat fédéral

*Le cas échéant, séance de nuit.*

### Mercredi 4 Octobre

- 9h00 - Réunion des Commissions de résolutions
- 16h00 - Reprise des travaux en séance plénière
- Présentation du Secrétariat Fédéral
- Discussion et Vote des résolutions

### Jeudi 5 Octobre

- 9h00 - Reprise des travaux en séance plénière
- Discussion et Vote des résolutions
- 14h30 - Suite de la discussion et des votes des résolutions
- 16h30 - Intervention de Frédéric SOUILLOT,  
Secrétaire Général de la confédération
- 18h00 - Clôture du Congrès

#### 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, Unsplash, wikipédia

Conception et impression :  
Chevillon Imprimeur  
26 Bd Kennedy 89100 Sens

Photos-dessins : FO Finances

Travail exécuté par des ouvriers syndiqués





Section fédérale du Calvados

## Mot de présentation

**Un congrès est un moment majeur dans la vie démocratique d'une organisation syndicale. Il est l'occasion pour les délégués venus de toute la France métropolitaine et d'outre-mer de se retrouver pour débattre de l'actualité sociale. C'est également le lieu où se construit la plateforme revendicative par l'adoption de résolutions, qui seront le socle du mandat de la nouvelle équipe fédérale.**

**N**otre dernier rendez-vous a eu lieu dans un environnement exceptionnel. En octobre 2020, l'actualité restait dominée par la pandémie, d'ailleurs deux semaines plus tard la France subissait un deuxième confinement. Les mois qui ont suivi étaient soumis aux diverses restrictions imposées par le gouvernement.

Fort heureusement, malgré quelques soubresauts épisodiques la situation tendait à s'améliorer, avec la généralisation de la vaccination à une grande majorité de la population.

D'une crise sanitaire, nous sommes passés directement à une crise économique et plus précisément à une crise du pouvoir d'achat. Avec le retour de l'inflation à des niveaux inconnus depuis quarante ans, la paupérisation des salariés s'est accentuée. Les fonctionnaires n'ont pas été épargnés avec une seule revalorisation de la valeur du point d'indice bien loin du niveau de l'inflation constatée. Dans le même temps, sans vergogne les grandes entreprises publiaient des chiffres de bénéfiques records.

Une autre crise allait surgir en Europe, bouleversant l'idée que notre continent pouvait demeurer un havre de paix et de liberté. La guerre en Ukraine est venue nous rappeler que rien n'est jamais acquis et encore moins la liberté, la démocratie et la paix.

Face à ces crises diverses de par leur nature, les services de l'Etat ont prouvé leur incontestable nécessité. Un Etat ne peut tenir qu'avec un service public fort.

L'état de l'hôpital en a été l'exemple le plus criant. Nonobstant la pandémie, c'est bien la mise en œuvre depuis plusieurs années, d'une politique du résultat financier qui a failli ébranler notre système de santé !

Pour autant, les politiques publiques n'ont pas changé d'orientation, même si l'hémorragie des suppressions d'emplois a pu être stoppée dans la fonction publique. Pas à Bercy en tout cas qui en 2023 est le seul ministère à poursuivre une politique suicidaire en ce domaine.

Nous aurons l'occasion de débattre de tous ces sujets pendant les trois jours de congrès.

Depuis notre dernier rendez-vous à Vogüe en octobre 2020, l'actualité dans les ministères économiques et financiers tout comme dans les établissements publics fut dense.

Si une expression peut caractériser ce mandat c'est bien le « passage en force ». Il en fut d'abord ainsi au niveau interprofessionnel avec la réforme des retraites. Malgré une mobilisation à des niveaux inconnus depuis trente ans, le gouvernement a entériné, avec la complicité d'une partie d'une « pseudo-opposition », l'allongement de la carrière de deux ans pour tous.

Passage en force également dans les directions de Bercy, où à peine le premier confinement terminé, les réformes ont repris leur cours comme si de rien n'était.

En mai 2022, le changement de ministre aux comptes publics a quelque peu amélioré les relations sociales sur la forme, sans toutefois remettre en question le fond des réformes.

Une demande forte de notre fédération a été d'engager une négociation sur une amélioration des carrières, à l'instar du « Ségur de la santé ». Un premier pas a été franchi par nos ministres, en acceptant d'établir un bilan circonstancié de la situation des promotions dans chacune des directions. Pour autant, l'objectif reste de s'engager résolument vers un plan de reconnaissance des qualifications des personnels à la hauteur de leur investissement. A l'évidence, nos ministres ne le partagent pas, au moins pour deux raisons : la contrainte budgétaire et les freins imposés par la DRH de l'État, en la personne de la DGAFP, qui verrouille toute marge de manœuvre ministérielle sur bien des dossiers.

Les trois journées de notre congrès permettront également de revenir sur les négocia-

tions engagées ces derniers mois dans notre ministère sur le handicap et la protection sociale complémentaire

Notre ligne revendicative, à laquelle nous n'avons jamais dérogé, est de rester fidèle aux valeurs de liberté et d'indépendance.

Être la fédération syndicale des finances, c'est défendre les intérêts matériels et moraux des agents publics et des salariés de nos syndicats affiliés et développer les revendications de nos mandants. Notre champ de compétences et d'interventions se limite à cela. Aller au-delà ce n'est plus la même conception du syndicalisme.

Mais l'indépendance n'est pas l'autonomie, c'est ce qui nous distingue en tant que confédération d'autres organisations syndicales. En cela notre action ne peut s'écarter des règles statutaires confédérales qui nous permettent le « militer ensemble ».

Pour autant, la vie syndicale s'organise dans un monde en perpétuelle évolution où nous devons toujours être en capacité de répondre aux attentes des salariés.

Rester fidèle à ses valeurs et ses convictions n'est pas antinomique avec le fait de prendre en considération un environnement social, économique national et international très mouvant.

Quoi qu'on puisse entendre et lire parfois, le syndicalisme est à même de défendre les intérêts des salariés du public comme du privé. Le combat contre la dernière réforme des retraites en fut un beau symbole.

A pied d'œuvre depuis plusieurs mois, les camarades des sections fédérales du Calvados et de la Manche préparent avec enthousiasme votre accueil à ce 21<sup>e</sup> congrès fédéral.

Dans cette perspective de vous retrouver d'ici quelques semaines, le secrétariat fédéral vous souhaite bonne lecture et bons débats.

## La crise sanitaire

**Si notre 20<sup>e</sup> congrès, qui s'est tenu en Ardèche début octobre 2020, a pu se dérouler sans report et en présentiel, chaque jour qui passait, voyait augmenter le nombre de contaminations au virus et laissait planer le risque de nouvelles fortes restrictions sur les libertés publiques.**

### Deuxième confinement... sauf pour les réformes

La situation se dégradant dans les semaines suivantes, le Président de la République dans son intervention du 28 octobre annonçait un deuxième confinement d'un minimum de quatre semaines sur l'ensemble du territoire.

Des modifications majeures étaient apportées par rapport à celui que nous avions connu au printemps précédent : les écoles demeuraient ouvertes (sauf les universités) et les services publics également, sans toutefois que les plans de continuité d'activités (PCA) soient réactivés.

Dès l'annonce de ce nouveau confinement, FO Finances a sollicité le report du Comité technique qui était programmé le 4 novembre et dont l'ordre du jour était déconnecté de la situation vécue dans les services. Nous avons exigé dans le même temps la suspension des réformes en cours dans les directions.

Il était inconcevable pour notre fédération de les voir se poursuivre, alors même que le dialogue social était réduit à des audio ou visioconférences. Il en allait de l'acceptabilité de ce nouveau confinement, afin que les ministres ne mettent pas à profit cette situation pour réformer en catimini.

La réponse de Monsieur Dussopt, ministre délégué en charge du budget, fut une fin de non-recevoir. Cette annonce fut faite lors d'une audioconférence d'à peine une heure où il s'est contenté de réitérer les consignes gouvernementales, se refusant à tout arrêt des réformes en cours.

Dans son propos liminaire à cette audioconférence du 4 novembre, FO Finances n'a pas manqué de rappeler que « crise sanitaire ou pas dans les directions de Bercy, la litanie des suppressions d'emplois se poursuit, les réformes structurelles sont toujours en marche, les traitements sont toujours gelés et les déroulements de carrière bloqués ».

L'administration a répondu favorablement à notre demande d'informer l'ensemble des CHSCT des nouvelles mesures prises pour ce second confinement. Cette instance aura tenu un rôle central durant toute cette période de crise, justifiant pleinement notre revendication d'abrogation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le télétravail redevenait la forme de travail à privilégier, avec comme objectif un taux supérieur à 30 %, ce que les directions ont pu atteindre de façon inégale, au regard de leurs missions respectives.

Les réticences de certains chefs de service apparues en mars 2020 pour valider ce régime de travail, sont revenues d'actualité et notre fédération a dû alerter le Secrétariat Général de Bercy en de nombreuses occasions sur ces comportements à la limite de l'irresponsabilité dans le contexte sanitaire de l'époque.

Notre fédération a également réitéré sa revendication de mise en œuvre d'une indemnité compensatrice légitime au regard des frais occasionnés. C'est seulement neuf mois plus tard que cette revendication aboutira mais à un niveau loin d'être satisfaisant.

A suivi un mois de silence total du ministère, hormis l'envoi hebdomadaire des données statistiques qui, parallèlement à la situation nationale, démontraient une amélioration progressive de la situation sur le front du nombre de contaminations.

Deux nouveaux sujets ont émergé à l'occasion de l'audioconférence du 4 décembre et pas des moindres : le report des congés 2020 et le sujet qui pouvait enfin donner de l'espoir pour lutter contre la Covid : la vaccination.

Sur le premier point, après bien des atermoiements, et une tentative du ministère du « chacun fait ce qu'il veut dans sa direction », la fédération a plaidé pour

des consignes ministérielles, gage d'une égalité de traitement afin que d'aucun ne puisse restreindre les droits des agents.

Dès la validation par les autorités sanitaires d'un vaccin, FO Finances a demandé au ministère une communication massive dans la plus grande transparence.

La fin d'année 2020 sera celle des fêtes « chacun chez soi » et du début d'une campagne de communication pour la vaccination totalement ratée, avec notamment une certaine cacophonie relative à l'approvisionnement des doses de vaccin.

A FO Finances, tout au long de cette année qui restera dans l'histoire, nous n'avons eu de cesse de lutter afin que les agents aient la meilleure protection possible face à ce virus sur leur lieu de travail, sans pour autant bâillonner les revendications. Un autre axe de notre action a été de prévenir et d'anticiper les risques psychosociaux liés à cette année atypique tant face à la pandémie elle-même, qu'à l'isolement induit, en particulier par la généralisation du télétravail, parfois cinq jours sur cinq.

Cette année 2020 aura été également l'occasion pour nos responsables politiques et administratifs de restreindre les libertés syndicales en interdisant, y compris durant les périodes hors confinement les réunions syndicales et les HMI ou en restreignant au minimum les visites de sites par nos militants.

Nos hiérarchies ont rapidement compris l'intérêt de maintenir et développer les réunions « virtuelles » par audio ou visioconférence. Si cette forme d'échanges s'est imposée pendant les confinements, leur maintien au-delà a été l'occasion d'escamoter la démocratie sociale dans nos directions. D'autant plus quand les outils mis à disposition sont déficients, comme nous aurons à en subir les conséquences pendant des mois au niveau ministériel. Un comble pour un minis-

tère qui intègre dans son portefeuille le numérique.

Leur prolongation, plus que de raison, l'année suivante n'aura pas permis un retour du droit syndical à un niveau satisfaisant tant au niveau ministériel que directionnel et local.

### Montée progressive de la vaccination de masse

A peine étions nous sortis du deuxième confinement, que des rumeurs persistantes commençaient à être diffusées sur un inéluctable nouveau tour de vis fin janvier de l'année 2021. Ce qui au final se réduira à de nouvelles contraintes de circulation avec des couvre-feux, des confinements limités à quelques départements mais sans fermeture d'écoles, ni arrêt de l'économie nationale, sauf pour quelques secteurs identifiés à haut risque, comme par exemple les discothèques.

Avec un nouveau décret sur le port du masque et les jauges à respecter, notre fédération a régulièrement relancé le ministère sur l'intérêt du masque FFP2 pour les agents en contact avec le public. Malgré nos multiples relances, étayées par des analyses scientifiques, l'administration a toujours opposé une fin de non-recevoir.

La pandémie a continué de « jouer aux montagnes russes » et dès le printemps 2021, le gouvernement présentait un nouveau confinement qui impactait cette fois-ci les écoles en regroupant en une seule zone les vacances de printemps. Pour beaucoup d'agents, c'était le retour de la double peine : travail à la maison et garde d'enfants en simultané.

Dans cette période, le gouvernement refusait d'accorder les ASA gardes d'enfant pour les parents ayant des enfants scolarisés au-delà de l'école primaire.

Dans le même temps, la campagne de vaccination commençait à s'étendre et suite à l'intervention de notre fédération, les agents de la branche surveillance des douanes étaient intégrés parmi les bénéficiaires prioritaires. Pour les autres, à ce stade, aucun centre de vaccination n'était ouvert sur les lieux de travail, comme sur le site de Bercy. Il faudra encore attendre quelques semaines, et l'arrivée massive des vaccins sur le territoire pour enfin voir se concrétiser notre demande.

Autre revendication de FO Finances qui aboutira en mai, l'autorisation spéciale d'absence pour se rendre dans un centre

de vaccination ou en cas d'effets secondaires liés au vaccin.

Ce n'est qu'après de longues semaines de pénurie, que l'arrivée massive des vaccins a changé la politique gouvernementale, qui a étendu au fil des semaines le droit au vaccin à l'ensemble de la population.

Une autre demande des personnels s'est faite jour : la dotation de purificateurs d'air dans les locaux professionnels. Si au final une réponse positive a été apportée sur quelques sites, une grande majorité en demeure dépourvue malgré des demandes récurrentes de notre fédération.

La montée en puissance de la vaccination, couplée avec les mesures d'isolement imposées, a permis de connaître une relative accalmie, sauf dans les départements d'outre-mer où la situation s'est aggravée, imposant de nouveaux confinements.

Que de fois aurons-nous dû exiger la publication de données statistiques pour avoir une vision de la situation dans les différentes directions de notre ministère en outre-mer. C'est seulement en fin d'année 2021 que nous obtiendrons ces données, démontrant une situation beaucoup plus dégradée qu'en métropole.

L'été 2021 restera marqué par la loi du 5 août, qui a instauré l'obligation vaccinale pour certains agents publics ainsi que le pass vaccinal.

Pour notre ministère, seuls les agents exerçant dans les enceintes des établissements hospitaliers étaient soumis à l'obligation vaccinale. A noter que par l'action de la confédération FO, le licenciement du salarié pour non vaccination a été retiré du projet de loi. Quant au pass vaccinal, autre sujet à polémique, les agents exerçant des contrôles en seront dispensés dans les lieux où il est exigé, comme les restaurants.

Le 4 mai 2023, l'Assemblée Nationale a adopté en première lecture une proposition de loi abrogeant l'obligation vaccinale.

La pause estivale aura été de courte durée. Dès la rentrée, le nombre de personnes testées positives se développait et l'apparition du nouveau variant Omicron allait démultiplier les cas par sa forte transmissibilité.

Sans revenir aux restrictions style confinements et couvre-feux, le Secrétariat Général remettait en place des mesures

de protection dans les restaurants administratifs, rappelait l'intérêt du télétravail et lançait une vaste campagne de communication sur la vaccination.

L'outre-mer demeurait un foyer de pré-occupation, car outre le nombre de personnes malades, il était confronté à une flambée de violence, dont les services publics économiques et financiers étaient la cible. C'est ainsi qu'une brigade des douanes fut dévalisée de son armement en Guadeloupe et que des centres des finances publiques furent vandalisés.

Face à ces exactions, le ministère incitait largement les agents de ces départements à télétravailler quand leurs missions le leur permettaient.

Malgré le développement de la vaccination, la fin d'année 2021 ressemblait encore trop à la précédente, avec une nouvelle vague de contaminations qui a imposé, si ce n'est le retour de certaines restrictions, à tout le moins de fortes recommandations. Ainsi était-on obligé de travailler trois jours à la maison, mesure rejetée par une part de plus en plus minoritaire de l'encadrement.

La nouveauté fut l'accord du 6 juillet 2021 au niveau de la fonction publique qui actait enfin la création d'une indemnité forfaitaire de 2,50€ par jour, plafonnée à 220€ par an, même dans le cadre d'un télétravail contraint.

Les réunions syndicales, bien qu'officiellement autorisées, demeuraient très compliquées à organiser tout au long de l'année. Pour autant, tant à la fédération, qu'au siège des syndicats nationaux et dans les sections locales, les militants FO sont restés en permanence en contact avec leurs adhérents et plus généralement avec l'ensemble des agents pour répondre à leurs interrogations, relayer leurs demandes et revendiquer des droits afférents à la situation sanitaire.

En cette fin d'année 2021, le nouveau mantra du gouvernement était « vivre avec le virus ». Pour FO Finances, il fallait plutôt comprendre « travailler avec le virus ». D'ailleurs, le raccourcissement dès début 2022, des délais d'isolement pour les cas contact et les malades confirmait bien cette orientation.

### Retour progressif à la normale avec quelques soubresauts

Dès la première semaine de janvier, le Secrétariat Général organisait une audio-

conférence, alors que la vague Omicron déferlait sur le pays. Certes la vaccination freinait la propagation de cas graves, mais la tension dans les services hospitaliers était de nouveau d'actualité.

Face à cette situation, le télétravail était l'option privilégiée par les employeurs. Le gouvernement incitait à télétravailler quatre jours par semaine, ce qui à Bercy relevait de l'impossible. Les jours télétravaillés sont toujours restés fortement minoritaires selon les statistiques ministérielles.

L'instauration du pass vaccinal pour rentrer dans certains lieux et transports a été l'innovation marquante de ce début d'année. Elle a eu in fine, peu d'impact sur l'exercice des missions dans notre ministère et la fonction publique hormis les services hospitaliers.

Le 4 février 2022 marquera la dernière audioconférence consacrée à la crise sanitaire. Pour autant, le virus circule toujours avec ses différents variants, plus ou moins contagieux. Au fil des mois, les mesures contraignantes ont été levées, avec en juillet 2022, l'adoption d'une nouvelle loi supprimant le pass vaccinal, sauf dans le milieu médical.

Le Secrétariat Général a présenté au Comité Technique du 1<sup>er</sup> avril 2022, un Plan de Continuité d'Activité ministériel actualisé. Mis en œuvre en urgence à l'occasion du premier confinement en mars 2020, il n'avait pas été actualisé depuis de nombreuses années et de ce fait ne répondait pas à toutes les situations.

Il aura toutefois fallu attendre le 1<sup>er</sup> février 2023 pour voir supprimer les dernières mesures gouvernementales sur ce dos-

sier. Ainsi, il sera mis fin aux autorisations spéciales d'absences pour les personnels «vulnérables» et l'obligation d'isolement pour les personnes testées positives et les cas contact.

Sans surprise, à cette date le gouvernement a réinstauré le jour de carence, y compris pour les agents positifs au Covid19.

Cette crise sanitaire aura profondément marqué nos sociétés et notre milieu professionnel n'aura pas échappé à des bouleversements profonds.

D'abord nous aurons à cet instant une pensée pour tous ceux qui ont perdu la vie prématurément du fait de cette pandémie, pour ceux qui ont perdu un proche, mais également pour ceux qui continuent de souffrir des conséquences de cette maladie, syndrome du COVID long.

Nul doute que les historiens, sociologues et autres chercheurs, par-delà les réseaux sociaux ou autres bonimenteurs, ne manqueront pas d'analyser la période et ses répercussions.

Au niveau du ministère, nous avons connu différentes périodes. Celle de la peur, début 2020, palpable également chez les ministres en responsabilité à cette époque, qui faisaient face à une crise sans précédent. Puis nous avons eu la période à compter de juillet de la même année «du retour au travail coûte que coûte», caractérisée à Bercy par la remise en marche de toutes les réformes structurelles. Enfin à compter de l'automne 2021, une période de plus en plus répressive marquée par des restrictions de libertés publiques parfois au-delà du nécessaire.

Durant cette période, notre fédération a répondu présente à toutes les sollicitations et a pu maintenir son activité dans des conditions satisfaisantes.

Cette crise sanitaire aura mobilisé l'ensemble du secrétariat fédéral, car tous ses secteurs ont été concernés à un moment par un pan des mesures prises par le ministère. Nos façons de militer auront dû évoluer pour répondre à tout moment à nos militants. Le télétravail a dû être instauré mais depuis octobre 2020, nous avons réduit au minimum l'activité syndicale par visioconférences. Elles apparaissent dans un premier temps comme une facilité mais au final dégradent la qualité des échanges. Rien ne remplace pour débattre, pour militer le contact humain.

C'est dans ce même état d'esprit que nous avons demandé dès l'automne 2020 le retour des réunions en présentiel à l'administration, qui s'accommodait un peu trop des audio et visioconférences pour restreindre le débat. C'est aussi cela la démocratie sociale.

Pour autant, le décret du 22 novembre 2020 est venu formaliser l'organisation des réunions à distance pour l'ensemble des instances du dialogue social. Cette option est retenue par notre fédération en cas de raison majeure d'impossibilité, mais le présentiel est très largement privilégié.

Si le COVID frappe encore, l'OMS a levé son niveau d'alerte maximum au printemps 2023, ses conséquences sociales n'ont pas fini d'irriguer la relation au travail des salariés.



## Réforme des Retraites

**Encore une fois, ce mandat aura été marqué par une nouvelle réforme des retraites. Notre précédent congrès s'était ouvert quelques mois après l'abandon de la réforme du gouvernement Philippe, en mars 2020. N'oublions jamais que sans l'opposition syndicale menée en particulier par FO sur cette réforme, qui a reporté de plusieurs mois sa présentation, celle-ci aurait vu le jour dès le premier quinquennat Macron.**

**A** peine élu pour un second mandat, dans un contexte politique particulier, le Président a voulu lancer une nouvelle réforme sur des bases paramétriques.

Dans un premier temps, il a présenté son projet comme une réponse aux besoins de financement de différents secteurs : la santé ou l'éducation, avant d'évoquer les déficits structurels du financement des retraites, s'appuyant sur les conclusions du Conseil d'Orientation des Retraites (COR). En réalité, il ne visait qu'à satisfaire la Commission Européenne, afin de percevoir le fond budgétaire post pandémie.

Dès le congrès confédéral de Rouen, notre organisation syndicale a très clairement écrit dans ses résolutions qu'il n'était pas question d'accepter une augmentation de l'âge de départ légal à la retraite et une accélération de la réforme dite «Tourraine» qui a pour objectif de relever progressivement le nombre d'années de cotisations pour percevoir une pension à taux plein. Dans ce contexte, mandat était donné au bureau confédéral d'engager le combat contre une telle réforme dans l'unité la plus large.

Contrairement aux réformes de 2003 et de 2010, le gouvernement n'allait trouver aucun allié syndical pour accompagner sa nouvelle réforme.

Réuni en congrès en juin 2022, la CFDT adoptait une résolution refusant également tout relèvement de l'âge de départ légal à la retraite, contre l'avis de son bureau confédéral. Ce mandat ne sera pas sans conséquence sur la suite du mouvement.

A la rentrée 2022, la première ministre a annoncé une concertation, et non une négociation, de trois mois avant de présenter son projet, mentionnant en préalable un âge légal de départ à la retraite à 65 ans.

Une concertation sous l'égide de M. Dussopt, ce qui en soi pouvait déjà faire craindre le pire, au regard de l'amère expérience de la loi de transformation de la fonction publique mais aussi de son passage au ministère des comptes publics.

FO a participé à toutes ces réunions de concertation, mais comme l'ensemble des confédérations représentatives, avec une «ligne rouge», le refus d'un recul de l'âge de départ et d'une accélération de l'allongement de la durée de cotisations.

Cette concertation s'est close début décembre 2022, mais devant l'opposition ferme et continue des confédérations sur un report à 65 ans de l'âge de départ légal à la retraite, le gouvernement se voyait imposer par le Président de la République un mois supplémentaire de discussions, autant pour rediscuter de la réforme avec les syndicats que pour tester l'un des partis d'opposition, en l'occurrence, Les Républicains.

En effet, pour la première fois depuis trente ans, l'Assemblée Nationale n'a pas de majorité absolue et le compromis ou la compromission avec le parti présidentiel est nécessaire pour faire adopter une loi sans passer par l'arme certes constitutionnelle, du 49-3.

Procédure que le gouvernement venait déjà d'utiliser pour faire adopter les Lois de Finances 2023.

Après toutes ces semaines stériles de concertation, la Première Ministre présentait sa réforme le 10 janvier 2023.

Ce projet se résume à deux points majeurs, évoqués dès le mois de juin précédent comme alternative au report à 65 ans : le départ de l'âge légal à la retraite revenait à 64 ans, mais en contrepartie, il était acté l'accélération de la réforme «Tourraine» avec une mise en œuvre des 43 annuités de cotisations pour partir avec un taux plein dès 2027.





D'autres éléments figuraient dans le projet de loi : la suppression des régimes spéciaux pour les nouveaux entrants dans les entreprises concernées, dont la Banque de France, une révision du dispositif des carrières longues, la création d'un index «seniors» sur le modèle de celui existant dans le privé pour l'égalité professionnelle, la revalorisation des petites pensions à 1 200€.

Sourd aux alertes émises depuis des mois par les confédérations, le gouvernement continuait son passage en force en imposant une procédure accélérée au Parlement pour l'adoption du projet de Loi.



Réunies le soir même des annonces de la Première ministre, les treize organisations syndicales de salariés, étudiants et lycéens annonçaient une première journée de grève et de manifestations le 19 janvier.

Les fédérations des finances, dont FO, appelaient dans un communiqué commun, les agents du ministère

et des établissements publics économiques et financiers à se joindre au mouvement.

Les résultats de cette journée de grève dans les directions de Bercy ont été particulièrement importants, avec une moyenne de 30,79% de grévistes avec des résultats bien au-delà des 50% dans de nombreux départements. De même, les collègues des finances ont participé massivement aux manifestations sur l'ensemble du territoire, y compris en outre-mer.

Cette première journée sera suivie de quatre autres : les 31 janvier, 7 et 16 février, sans oublier le samedi 11 février.

A chaque fois, même si les taux de grévistes n'atteignaient pas ceux du 19 janvier, la participation des agents de Bercy était au niveau voire supérieure à celle des autres ministères.

Les manifestations, malgré l'exaspération grandissante face au refus du gouvernement de tout retrait de sa réforme, se déroulaient dans le calme et la dignité.

La mobilisation était proportionnellement beaucoup plus importante dans des villes moyennes, peu habituées à connaître ce genre de rassemblements.

Il n'en était pas de même du débat parlementaire, qui pour faire court, n'était pas à la hauteur des enjeux. La faute à un gouvernement inflexible et «droit dans ses bottes» mais aussi à des dérapages individuels de députés.

Sans surprise pour notre fédération, le comportement du ministre du travail du-

rant les débats fut tout aussi méprisant face à la représentation parlementaire qu'il l'était avec les représentants des personnels de Bercy.

Notons toutefois, que notre ministre, M. Attal, a durant cette période voulu faire croire que toute autre réforme serait signe d'une augmentation des impôts, faisant fi que les cotisations payées par les salariés et les entreprises, étaient en fait du salaire différé et non une charge.

Dès le soir de la journée d'action du 16 février, les organisations syndicales publiaient un communiqué pour lancer une nouvelle journée d'action qui voulait monter d'un cran la mobilisation en mettant «la France à l'arrêt» le 7 mars et, dès le lendemain, mener des actions dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes.

Les fédérations de Bercy, sans aucune difficulté, ont relayé ces mots d'ordre, comme elles l'ont fait tout au long de ce conflit, démontrant leur cohésion pour lutter contre cette réforme des retraites.

Le débat à l'Assemblée Nationale s'est enlisé pendant des jours pour finir par un fiasco démocratique, puisque les débats n'ont pu aller à leur terme du fait de la procédure accélérée imposée par le gouvernement. Les travaux parlementaires se sont poursuivis au Sénat.

C'est dans cette période, que la journée d'action du 7 mars s'est déroulée et a connu un rebond significatif tant du taux de grévistes (30% à Bercy) que dans le nombre de manifestants, dans un contexte où la question du pouvoir d'achat restait bien présente pour les salariés.

Dès le lendemain, le 8 mars, les fédérations des finances ont organisé un rassemblement devant Bercy, sous le slogan «64 ans, NON Bercy». Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, elles voulaient dénoncer les atteintes faites aux droits à la retraite des femmes dans ce projet de loi. Situation d'ailleurs confirmée par un ministre imprudent sur une antenne radio.

Comme l'ont démontré de nombreux experts et économistes indépendants, cette réforme Borne-Dussopt, non seulement les pénalise mais leur annihile certains droits acquis, en particulier au titre de la maternité.

Au lendemain de ces deux journées d'action, les fédérations ont considéré qu'il



serait anachronique de se rendre à la convocation de l'installation de la nouvelle instance ministérielle, la Formation spécialisée du Comité Social d'Administration, et en faisait part au Secrétariat Général.

Prenant acte de cette décision, ce dernier nous informait dans la foulée du report sine die du CSA prévu le 23 mars, présidé par Monsieur Attal.

Sans surprise, le Sénat a voté le projet de loi, un samedi à minuit, après s'être vu imposer un vote en procédure accélérée prévu à l'article 44-3 de la Constitution, brandi par M. Dussopt en plein milieu des débats.

C'est donc sans vote de l'Assemblée Nationale et par un vote bloqué au Sénat que le projet de loi est arrivé à la commission mixte parlementaire le 15 mars, où 14 députés et sénateurs ont débattu à huis clos de la retraite de millions de salariés.

Tout cela n'a pas refréné les organisations syndicales qui ont lancé ce même jour, une nouvelle journée d'action et de grève.

Le 16 mars, les responsables confédéraux se sont rendus devant l'Assemblée Nationale pour inviter les députés à refuser de voter cette réforme.

Si l'adoption de la réforme au Sénat n'a jamais fait de doute au vu des forces politiques en présence, il en était tout autre à l'Assemblée Nationale, au point que le

Président de la République s'est vu obligé de sortir l'arme constitutionnelle de l'article 49.3.

Cette arme constitutionnelle a bien failli ne pas atteindre sa cible, puisqu'il n'aura manqué que 9 voix pour voir ce projet de loi repoussé par l'Assemblée Nationale.

Ce passage en force a remis de la vigueur au mouvement social, avec un regain de manifestations spontanées dans tout le pays dès le soir du vote rejetant la motion de censure. De même, les manifestations organisées dans le cadre de la 9<sup>e</sup> journée de mobilisation furent impressionnantes, avec pour la première fois une forte proportion de jeunes dans les rues. Elles furent hélas également le cadre des premiers incidents graves en dehors des cortèges syndicaux. La prise de parole du Président de la République la veille n'ayant fait qu'aggraver la situation par ses propos « hors sol » et provocateurs envers les salariés et leurs représentants.

Le recours devant le Conseil constitutionnel devenait la nouvelle opportunité pour obtenir le retrait de cette loi. Deux moyens furent utilisés, d'abord le recours déposé par les opposants au texte de loi par les oppositions parlementaires, appuyé encore une fois par une démarche de l'ensemble des organisations de salariés. Ce recours se fondait tant sur la forme (projet de loi jamais voté par

l'Assemblée Nationale et présenté abusivement dans une Loi de Finances rectificative de la Sécurité Sociale), que sur le fond du texte sur plusieurs aspects.

Le 20 mars, comme l'exige la Constitution plus de 185 parlementaires déposaient une demande de RIP (Référéndum d'initiative partagée), qui s'il était accepté, devrait réunir dans les neuf mois suivants les signatures de plus de 10% du corps électoral pour être présenté au Parlement.

L'ensemble des organisations syndicales ont présenté au Conseil Constitutionnel un argumentaire très complet tant sur la forme que sur le fond devant aboutir au rejet de cette réforme.

Dans la même période, trois nouvelles journées de grève et de manifestations ont été programmées, les 28 mars, 6 et 13 avril. Si les taux de grévistes n'étaient plus à la hauteur de ceux du début du mouvement, les rangs des manifestants demeuraient très fournis, démontrant la persistance du rejet de cette réforme par les salariés, ce que toutes les enquêtes d'opinion confirmaient.

La piteuse initiative de la Première ministre d'inviter les représentants des organisations syndicales à Matignon le 5 avril, pour la première fois depuis le début du conflit a tourné au fiasco. Après à peine une heure d'entretien son refus de revenir sur le passage à 64 ans, contraignait l'intersyndicale à écourter la séance.

Les deux journées d'action suivantes des 6 et 13 avril, n'ont pas infléchi la position du gouvernement et surtout du Président de la République, dans l'attente de la décision du Conseil Constitutionnel.

Celle-ci est intervenue le vendredi 14 avril et sans surprise, malgré un argumentaire solide des organisations syndicales dont FO, mais également l'opinion des plus grands constitutionnalistes de ce pays. Il a entériné vingt-quatre articles sur les trente du projet de loi.

La censure a porté sur des articles visant à amortir le choc du passage de 62 à 64 ans.

Ils ont été considérés comme des « cavaliers » n'ayant rien à faire dans une Loi de Finances rectificative de la sécurité sociale. Nul doute que le gouvernement le savait dès le mois de janvier, mais s'en accommodait pour obtenir une majorité au Sénat.

A peine validée, le Président de la République a promulgué le soir même la loi. Par cette action, il signifiait sa considération aux organisations syndicales mais surtout à l'immense majorité des salariés opposés à la réforme, à savoir aucune.

L'intersyndicale nationale lui répondait en lançant un appel populaire à un 1<sup>er</sup> mai unitaire, jamais connu depuis la fin de la seconde guerre mondiale.

Après le refus présidentiel de répondre favorablement à la demande d'audience de l'interfédérale formulée fin février, c'est un Président sans gêne qui invitait les mêmes à venir le rencontrer après la promulgation de la loi, pour clore la

séquence « retraites » et passer à d'autres dossiers. La réponse de l'intersyndicale fut tout aussi nette : c'était non.

Ce sont encore plus de deux millions de salariés actifs et retraités qui ont manifesté le 1<sup>er</sup> mai pour réaffirmer leur refus de cette réforme.

Dans le même temps, pas une visite ministérielle ou présidentielle aux quatre coins du pays sans une « casserolade », sous le contrôle d'un dispositif policier disproportionné et de plus en plus répressif.

Après ce 1<sup>er</sup> mai historique, le gouvernement pensait en avoir terminé avec le mouvement social et l'intersyndicale.

Nouvelle désillusion !

Les organisations syndicales ont décidé d'une nouvelle journée d'action fixée au 6 juin, à 48h d'une tentative d'un premier vote à l'Assemblée Nationale sur cette réforme à l'initiative du groupe Liot. Initiative tuée dans l'œuf par une nouvelle procédure, certes constitutionnelle, mais qui démontre que jusqu'au bout le gouvernement aura eu peur d'un rejet de sa loi par les élus du peuple.

La publication au Journal Officiel des premiers décrets d'application de la loi, le dimanche précédent cette nouvelle journée d'action, aura été la dernière provocation de ce gouvernement à l'heure où se conclut ce rapport.

% de grévistes au MEFSIN (chiffres du ministère)

	19/01	31/01	07/02	16/02	07/03	15/03	23/03	28/03	06/04	13/04	06/06
DGFIP	34,42	25,36	14,75	7,22	29,20	7,43	13,76	7,82	7,41	5,65	7,64
DGDDI	28,32	18,85	10,78	4,63	23,18	5,05	9,42	4,73	5,81	4,30	4,00
INSEE	13,00	17,32	13,53	7,51	19,22	6,84	12,15	9,70	9,87	6,88	2,21
DGCCRF	19,09	12,01	8,01	1,66	13,61	2,45	7,17	2,82	3,13	2,04	1,77
Centrale	6,16	4,84	4,91	3,10	4,45	1,35	3,33	1,58	1,89	1,70	1,67
SCL	38,53	35,27	15,52	5,82	27,43	6,14	17,50	5,39	10,49	4,71	6,44
<b>TOTAL</b>	<b>30,79</b>	<b>22,75</b>	<b>13,66</b>	<b>6,68</b>	<b>26,54</b>	<b>6,72</b>	<b>12,66</b>	<b>7,14</b>	<b>6,94</b>	<b>5,28</b>	<b>6,41</b>



## D'une instance à une autre

**Jusqu'aux élections professionnelles de décembre 2022, le Comité Technique constituait l'instance où les textes statutaires des différents corps particuliers des fonctionnaires de Bercy étaient validés, mais surtout l'instance où étaient débattues les orientations des politiques publiques ministérielles.**

**Le Comité Social d'Administration a pris le relais dès janvier 2023, tout comme la formation spécialisée en matière de santé, sécurité au travail qui lui est associée.**

### Faux départ

La première convocation de cette instance en sortie de notre congrès, a été programmée par le Secrétariat Général au 11 décembre 2020, au début du desserrement du deuxième confinement et après la publication d'un décret relatif à l'organisation des instances en mode dégradé. S'appuyant sur ce texte, le Secrétariat Général, prévoyait ce Comité Technique uniquement par audio ou visio conférence.

Dans ce contexte, présenter un ordre du jour de dix points est apparu comme une provocation. D'autant plus quand les sujets en débat portaient sur les lignes directrices de gestion ministérielles sur la promotion, le télétravail et le PLF 2021, qui outre de nouvelles suppressions d'emplois, actait le transfert de l'essentiel des missions fiscales de la Douane à la DGFiP.

Dans le même temps, et contrairement au premier confinement, le ministère se refusait ostensiblement à répondre à nos demandes de suspension de la mise en œuvre des réformes structurelles dans les différentes directions.

Face à cette situation, les trois principales fédérations ont décidé d'écrire à Madame la Secrétaire Générale pour l'informer de leur décision de ne pas se rendre à cette première convocation, ni à la seconde.

Dans ce courrier, nous revenions également sur la qualité du dialogue social dans la période : *« Nous avons très clairement et à plusieurs reprises ces derniers mois, affirmé notre volonté de sortir d'un cercle vicieux où s'enchaînent des groupes de travail aux ordres du jour bien trop chargés, encore plus en cette période de pandémie, durant lesquels la parole des représentants du personnel, reste le plus*

*souvent lettre morte. En cette période pourtant nous avons ouvert la porte à un changement profond du dialogue social. Vous n'avez pas saisi cette opportunité ».*

### Le ministre reçoit enfin les fédérations

Après cet épisode, Monsieur Bruno le Maire a enfin répondu, le 2 février 2021, à une demande d'audience formulée par les fédérations... en septembre 2020.

Pour notre fédération cette audience a permis de lui rappeler nos positions et revendications, à un moment où la crise sanitaire perdurait. Notre demande de suspendre les réformes a été de nouveau mise en avant. Nous l'avons également interpellé sur les perspectives de carrière des agents qu'il envisageait de mettre en œuvre, alors que la valeur du point d'indice demeurait gelée, sans oublier de lui faire part des conditions de travail particulières des agents pendant la crise.

En réponse, le ministre a d'abord souligné la qualité du travail des agents dans cette période de crise, pour tout aussitôt repousser tout report des réformes en cours. Il a concédé son échec de pouvoir sortir la DGCCRF des directions interministérielles, accepté l'ouverture d'un débat sur le télétravail, annoncé quelques avancées sur les promotions internes et accepté le report de droits syndicaux 2020 sur l'année en cours en raison de la crise sanitaire.

Comme l'a titré notre fédération en sortie d'audience : *« Une reconnaissance du travail en paroles... très peu en actes ».*

### Quand l'action sociale s'invite au CTM

Entre crise sanitaire et dialogue social dégradé, il faudra attendre cinq mois pour

recevoir une nouvelle convocation à un Comité Technique : le 21 mai 2021.

Deux points importants étaient à l'ordre du jour : l'instauration de comités techniques liés à la nouvelle organisation de l'État avec la création des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et l'évolution du parc de résidences de loisirs EPAF.

Si ce dernier point relève de la pleine compétence du Conseil National de l'action sociale, au regard de l'importance de la réforme envisagée, il nous apparaissait important de l'inscrire à l'ordre du jour du comité technique.

Les réformes relatives à l'action sociale feront l'objet d'un large développement dans un chapitre ad-hoc de ce rapport d'activité, mais ce CTM en fut une étape importante. A l'origine, le ministère voulait céder l'ensemble du parc EPAF soit 19 résidences avec à la clef le licenciement de ses 150 salariés.

Sans nier la nécessité de faire évoluer ce parc et surtout de le moderniser, notre fédération s'est opposée, comme l'ensemble des fédérations, à cette vente globale.

Force est de constater que le manque d'entretien et d'investissements dans certaines résidences, les a rendues moins attractives, mais de là à en conclure l'inutilité, il y a un pas que nous ne pouvions franchir. D'autant plus que la période pour une vente nous semblait pour le moins mal choisie à l'heure de la crise sanitaire et de ses incertitudes, et surtout pour le devenir des personnels salariés.

Pour notre fédération, ce dossier ne pouvait être abordé d'un bloc et une négociation devait s'ouvrir, proposition que nous avons faite en séance.

Face à nos arguments et à ceux développés par l'ensemble des fédérations, la Secrétaire Générale acceptait de revoir sa copie, sans renoncer à son projet initial, et souhaitait entendre nos contre-propositions dans le cadre de bilatérales avant le CNAS prévu avant l'été.

Notre fédération, toujours ouverte à la discussion, car dans ce cas nous ne pouvions parler de négociation, en validait le principe.

Un communiqué des fédérations des finances, publié au sortir de ce CTM, notait l'acceptation d'un moratoire de fait de la réforme et affirmait que «*les fédérations mettront tout en œuvre pour sauver le patrimoine social que constituent pour partie les résidences EPAF*».

### Des partenaires sociaux irrespectueux

Ce dossier est revenu à l'ordre du jour du CTM suivant, convoqué le 25 juin mais qui n'a pu se tenir en raison de l'absence de quorum.

Une réunion de l'ensemble des fédérations a précédé cette instance, pour que nous puissions débattre du dossier EPAF et confronter non seulement nos analyses mais également nos ressentis suite aux bilatérales programmées par le Secrétariat Général. Même si nous avons des divergences importantes sur la suite à donner s'agissant du devenir des résidences EPAF, à aucun moment l'un des protagonistes a émis l'hypothèse de ne pas se rendre au CTM.

C'est donc avec une certaine stupéfaction, pour ne pas dire plus, que nous avons appris par la présidente de séance le boycott de la CGT et de Solidaires du CTM. De fait, une seconde convocation à la date du 2 juillet était actée.

Face à cette attitude peu respectueuse de la part de nos homologues syndicaux, de manière tout à fait exceptionnelle, notre fédération a publié un communiqué explicitant la situation aux agents. Le but n'était pas «*de contester leur prise de décision, qui est un libre choix dont dispose toute organisation syndicale*» mais «*de déplorer l'absence d'information en amont de leur part*».

Nous n'étions pas au bout de nos surprises, puisque lors de la deuxième convocation, nous avons vu se présenter les deux fédérations absentes une semaine plus tôt, sans que les raisons explicitant leur boycott aient modifié ni

l'ordre du jour, ni les documents de travail, ni la position du ministère sur chacun des points étudiés.

Outre le dossier de l'EPAF, qui a connu des évolutions significatives de par l'action conjuguée de trois fédérations dont FO, était à l'ordre du jour la nouvelle cartographie des CAP.

Dans le prolongement de son opposition à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notre fédération ne pouvait qu'émettre un avis négatif sur le projet présenté, avec la suppression de 182 CAP à Bercy et l'évincement de quelques 3000 élus titulaires et suppléants. L'ensemble des fédérations a fait de même, à l'exception notable de la CGT, qui s'est abstenue sans expliciter ses motivations.

### Des ministres désinvoltes

Comme il est de tradition, le Comité Technique convoqué à l'automne est consacré dans sa majeure partie à la présentation du projet de Loi de Finances. Tout aussi traditionnelle est la présence d'un ou plusieurs ministres à cette séance.

A l'automne 2021, les agendas ont eu du mal à s'accorder pour trouver une date qui conviennent à tous les acteurs. Ce n'est qu'après trois changements de date, que Monsieur Dussopt se prêtait à l'exercice.

En amont de ce CTM, les fédérations ont pris soin d'adresser un courrier commun aux ministres dès le 6 octobre, pour leur rappeler leurs exigences en matière de missions, d'emplois, de conditions de travail, de déroulements de carrière sans ignorer le contexte sanitaire qui accompagnait encore la période.

Nous avons reçu une réponse des ministres près de deux mois plus tard et surtout huit jours après le CTM.

Un CTM qui restera dans les annales, où un ministre arrive 25 minutes en retard, sans s'excuser et encore moins saluer les participants, pour au final «*reprocher aux représentants du personnel élus de critiquer par des propos caricaturaux et n'étant pas sources d'un dialogue constructif des textes votés par la représentation nationale*».

Nous aurions pu adopter le même genre d'attitude et de propos à son égard, mais l'intelligence collective des représentants du personnel a au contraire consisté à développer, nos arguments, nos désac-

cords sur le projet budgétaire et à présenter nos revendications, en étant respectueux de la fonction de notre interlocuteur.

De fait, Monsieur Dussopt n'a plus jamais participé à cette instance durant les six mois restants de son mandat, ni même adressé la parole à un représentant syndical. Ses futures fonctions ministérielles viendront d'ailleurs confirmer son mépris assumé de la représentation syndicale.

### Deux CTM express

L'année 2022 a commencé avec la convocation de deux comités techniques, où l'ordre du jour était réduit à un seul point à chaque fois.

Le premier, convoqué le 25 janvier, était consacré à la réduction annuelle du temps de travail des agents des douanes affectés dans les bureaux de Calais et de Dunkerque en raison de l'ouverture de ces bureaux H24 depuis la mise en œuvre du Brexit.

Ce point ne soulevait pas de difficultés particulières pour notre fédération qui avait mandat de ses syndicats douaniers d'approuver le projet de décret modificatif.

Ce CTM a surtout été l'occasion pour notre fédération d'évoquer la situation de blocage total de dialogue social dans cette direction depuis plusieurs mois, suite au transfert des missions fiscales à la DGFIP.

Pour autant, les ministres refusaient obstinément de donner mandat à la Directrice Générale pour engager des négociations sur un plan social d'accompagnement de cette réforme, se réfugiant derrière un contrat d'objectifs et de moyens en cours de finalisation.

Notre fédération indiquait dès ce CTM, qu'elle serait aux côtés des douaniers en grève le 10 mars.

Ce n'est qu'après le succès historique de cette journée de grève, que les ministres ont été contraints d'accepter de donner ce mandat à Mme Braun-Lemaire. Quelques semaines plus tard, un accord majoritaire, soutenu par les camarades FO des douanes a permis d'améliorer substantiellement les propositions initiales de l'administration.

Un second CTM a été convoqué le 3 mars pour décider de la création d'un statut d'emploi pour les fonctions de direction à la DGFIP.

Le projet de décret résultait de la création du nouveau corps interministériel des administrateurs de l'État et de la mise en extinction du corps des administrateurs des finances publiques au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Notre fédération s'est abstenue sur ce projet de décret, n'ayant jamais été un promoteur du statut d'emploi. Pour autant, celui-ci apporte une garantie aux agents concernés et constitue une valorisation des métiers de la DGFiP, dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique. Toutefois, à la date d'examen de ce texte nous étions encore en attente des grilles indiciaires du nouveau corps d'administrateur de l'État.

### Date symbolique

Hasard du calendrier ou pas, le Secrétaire Général nous a convoqués le 1<sup>er</sup> avril, pour un comité technique actant la disparition de cette instance ainsi que des CHSCT et concomitamment la création des Comités Sociaux d'Administration et de leurs formations spécialisées en matière de santé, de sécurité au travail.

Dans sa déclaration liminaire, en référence au jour de convocation de ce CTM, notre fédération a pointé cet affligeant symbole.

Sans surprise, les représentants élus de FO s'opposaient aux projets de décret actant la nouvelle instance : le Conseil Social d'Administration.

Ce Comité Technique était également le dernier du premier quinquennat de M. Macron et notre fédération a dans sa déclaration tirer un bilan du point de vue des agents de Bercy.

« Notre ministère aura été de loin le plus gros contributeur des suppressions d'em-

*plois dans la fonction publique de l'État, avec en corollaire une suite quasi ininterrompue de réformes structurelles dans l'ensemble des directions. La disparition de milliers d'implantations de nos administrations aura aggravé la désertification du territoire en matière de service public... Pour la première fois, la valeur du point d'indice n'aura pas bougé pendant cinq ans, de la même façon jamais durant ce quinquennat le nombre de promotions internes n'aura été aussi faible. Seules des mobilisations dans certaines directions, initiées par les organisations syndicales dont FO, auront pu infléchir légèrement cette tendance ».*

Pour conclure, un mot sur la qualité du dialogue social s'imposait : « En cinq ans, les ministres Le Maire et Dussopt auront rencontré dans cette instance les élus des personnels en tout et pour tout 1h et 20 minutes. Cela résume assez bien leur considération envers les élus du personnel et les 128 000 agents exerçant dans notre ministère ».

### Un renouvellement partiel

Après la période consacrée aux élections présidentielle puis législative, un nouveau gouvernement a été formé. Si Monsieur Le Maire a conservé son portefeuille, en l'élargissant à la « souveraineté industrielle et numérique », un nouveau ministre délégué lui était adjoint, en charge des comptes publics : Monsieur Gabriel Attal.

Dès sa prise de fonctions, notre fédération a sollicité un échange en bilatérale pour lui exposer nos revendications. Après un temps de latence, ce rendez-vous a eu lieu le 5 septembre 2022.

Auparavant, les deux ministres ont tenu à être présents au premier Comité Technique post-électoral, le 23 juin. Est-ce

le résultat des élections législatives, trois jours plus tôt, avec un résultat peu conforme à leurs attentes, ou est-ce les personnalités du nouveau binôme? Toujours est-il que non seulement le ton employé était diamétralement opposé à celui entendu au précédent CTM, mais surtout des mesures attendues depuis plusieurs mois par notre fédération se voyaient concrétiser.

Il en fut ainsi de la revalorisation de l'indemnité mensuelle de technicité pour les agents de la DGCCRF, de la sortie de quatre associations dont l'ATSCAF de la réforme de la gouvernance de l'action sociale, de l'annonce du maintien du budget action sociale pour 2023, de l'accord pour la prise en charge des frais de déplacement des suppléants siégeant dans les futures formations spécialisées.

Des annonces toujours intéressantes, même si nous n'avons pas perçu de changement radical dans la politique suivie.

Ce retour à un dialogue social qui sied mieux à notre conception du syndicalisme réformiste, sans être naïfs pour autant, semble être intimement lié à la perte de majorité absolue au parlement. Il a toutefois été terni par un échange « musclé » entre Monsieur Le Maire et la délégation CGT, conduisant cette dernière à quitter la séance.

Monsieur Le Maire a clarifié sa position sur la mission de sécurité alimentaire, jusqu'à ce jour dévolue à la DGCCRF et dont nous avons appris le transfert au ministère de l'agriculture dans les derniers jours du gouvernement Castex. Il l'assumait totalement.

De même, il a rappelé l'ancrage pérenne de la Douane à Bercy, ce qui pour notre fédération n'est pas une surprise. Cette rumeur persiste depuis des dizaines d'années, sans qu'aucun ministre n'ait réussi à la faire taire définitivement.

Avant de quitter la séance, les ministres ont annoncé leur présence au CTM « budgétaire » de l'automne, qui sera en réalité le moment de vérité pour savoir s'ils sont en capacité de stopper les suppressions d'emplois, de présenter des perspectives de déroulements de carrière, d'octroyer des moyens pour améliorer les conditions de travail.

### Attal reçoit FO avant la présentation du PLF 2023

Renouvelant avec une méthode de travail plus respectueuse des interlocuteurs



Manifestation du 10 mars 2022 des douaniers devant Bercy

sociaux, Monsieur Attal a reçu en bilatérale une délégation de notre fédération le 5 septembre 2022, en amont de la présentation du projet de Loi de Finances 2023.

Cette audience nous a permis d'exposer au ministre nos positions et revendications sur un certain nombre de sujets d'actualité.

Il lui a été rappelé qu'au-delà des discours de nos ministres sur le professionnalisme des agents dans la période particulière de ces deux dernières années, les agents attendaient des actes concrets de cette reconnaissance.

Alors que le service public économique et financier a su répondre aux attentes des citoyens et des entreprises, il était incompréhensible qu'à la sortie de cette crise, les réformes continuent comme si de rien n'était, avec une remise en question des missions, des suppressions d'emplois et des fermetures de services dans les directions de Bercy.

Nous avons réaffirmé notre exigence d'arrêt des suppressions d'emplois et d'obtention du renforcement des moyens afin que les agents effectuent leurs missions dans de meilleures conditions.

Sur les effectifs pour seule réponse, le ministre laissait entendre que les suppressions seraient inférieures aux années précédentes, d'autant plus qu'aucun chiffre n'avait été exprimé par le Président de la République, contrairement à son premier mandat. Cette réponse ne pouvait nous satisfaire au vu de l'état des services.

C'était l'occasion pour notre fédération de proposer une méthode de travail innovante pour notre ministère.

Si plusieurs ministres ont pris l'initiative d'instaurer des négociations avec leurs représentants syndicaux avec des avancées substantielles pour leurs agents (Séguir de la santé, Beauvau de la sécurité, Etats généraux de la diplomatie), Bercy se devait de faire un état des lieux des réformes en cours et répondre aux attentes de ses personnels par notamment l'amélioration de leur rémunération et de leur déroulement de carrière. Dans ce cadre, nous avons proposé d'engager le « Bercy des Finances », au travers d'une véritable négociation sur l'ensemble des sujets.

## Bercy l'exception

Nous attendons des réponses concrètes au Comité technique du 11 octobre, pré-

sidé par Monsieur Attal, confirmant ainsi son engagement estival.

Ce CTM a été précédé d'une présentation innovante du PLF 2023, par une vidéo montrant le ministre développant les principales mesures.

Après avoir été exemplaire, notre ministère est devenu l'exception en étant le seul à supprimer des emplois dans la Fonction publique de l'État. Si certaines directions ont pu arrêter l'hémorragie des dernières années, la DGFiP a continué sa descente aux enfers avec 850 nouvelles suppressions d'emplois, s'ajoutant aux dizaines de milliers depuis la fusion de 2008.

La suppression de la taxe d'habitation et de la redevance audiovisuelle ne peut justifier ces pertes. C'est une amplification de la désertification du service public économique et financier sur l'ensemble du territoire, avec près de mille implantations supprimées, et de fait des conditions de travail qui se dégradent inexorablement.

Pour les autres directions, stabilisation voire même légère augmentation des plafonds d'emplois, pouvait faire dire au ministre qu'au final il a divisé par quatre le nombre de suppressions d'emplois à Bercy.

Le grand vide dans les annonces ministérielles concernait les déroulements de carrière des agents. Malgré tout, une esquisse de réponse du ministre à notre demande de « Bercy des finances » a été annoncée avec la perspective d'une réunion en 2023 sur un bilan des promotions internes.

Nous l'avons pris comme le début d'un processus qui doit être prolongé par le retour d'un véritable plan de promotions exceptionnel afin de répondre aux blocages de carrière subis par les agents.

Si les crédits informatiques ont pu bénéficier d'une augmentation conséquente, pas inutile au vu de l'état du parc ministériel, au final les crédits dans leur ensemble augmentaient moins fortement que l'inflation, ce qui présageait là encore une détérioration des moyens de fonctionnement des services.

Enfin, le budget de l'action sociale et de la santé au travail a été préservé, ce qui aurait pu répondre partiellement à une demande forte de notre fédération, si l'inflation n'avait pas été un taux si élevé.

Ce Comité technique était le dernier avant les élections professionnelles et le

dernier tout court, puisque laissant place à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au Comité Social d'Administration.

La fin d'année 2022 a vu le départ précipité de la Secrétaire Générale du ministère, Madame Barbat-Layani et son remplacement à compter du 2 janvier 2023 par Madame Anne Blondy-Touret.

## Crispation hivernale du dialogue social

Le début d'année 2023 a été marqué par le passage en force de la réforme des retraites, dont Monsieur Attal a été un des plus ardents promoteurs dans le débat parlementaire.

C'est dans ce contexte, qu'une nouvelle bilatérale a été organisée à son initiative avec les fédérations de Bercy. Autant les précédents échanges nous avaient permis d'entrevoir un ministre ouvert au dialogue et même à l'écoute de certaines de nos revendications, autant en ce 14 février, c'est un ministre très fermé que nous avons rencontré.

Notre fédération a réaffirmé sa totale opposition à la réforme des retraites en cours d'examen par le parlement, tout en soulignant les difficultés de son éventuelle mise en œuvre par les services gestionnaires dès le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Sur tous les autres sujets abordés par notre fédération, le ministre a opposé des réserves de forme et de fond, se réfugiant tantôt sur le caractère interministériel du dossier (PSC, carrières, rémunérations), tantôt en persistant à confirmer sa politique ministérielle (réformes en cours, emplois, droits des représentants du personnel).

Après l'effroyable assassinat de notre collègue dans le Pas de Calais, nous avons insisté sur l'urgence de mettre en œuvre des mesures de sécurité pour les agents au contact direct avec le public. Le ministre a reconnu les risques majeurs encourus par nos collègues face à une société de plus en plus violente et vindicative.

Au sortir de cette audience, notre fédération a bien noté les freins mis par le ministre à sortir du cadre gouvernemental, mais sans même s'offrir l'opportunité de marquer son action avec les marges de manœuvre qu'offre sa fonction.

A l'évidence, nous n'avions plus en face de nous, le ministre novice et ouvert de l'été 2022 mais un ministre des comptes publics, enfermé dans une réforme des retraites crispant les relations sociales.

Malgré tout, en bon communicant et soucieux de préserver une image de ministre attaché au dialogue social, le ministre a souhaité présider l'installation du Comité Social d'Administration, convoqué le 23 mars. Notre fédération l'a averti qu'il serait opportun qu'il préside cette séance avec de vraies annonces pour les agents du ministère.

Nous avons pu trois jours plus tard, développer nos arguments auprès de la nouvelle Secrétaire Générale, qui a souhaité nous rencontrer pour une première prise de contact près de deux mois après sa prise de fonctions.

Quelques semaines plus tard, et après huit journées de grève et de manifestations à l'appel de l'ensemble des organisations syndicales, le passage en force de la réforme des retraites, par l'application de l'article 49.3 de la Constitution, allait encore un peu plus gripper l'agenda social ministériel initial.

Les fédérations des finances unanimes refusaient de se rendre à la première convocation de la Formation spécialisée du nouveau Comité Social d'Administration le 10 mars, ce qui de facto rendait impossible la tenue du CSA que voulait présider le ministre.

De même, malencontreux hasard de l'agenda, il était prévu l'ouverture d'une négociation sur un 4<sup>e</sup> plan égalité professionnelle. Au moment où le gouvernement passait en force une réforme où les femmes seront plus particulièrement impactées, il aurait été pour le moins mal venu de participer à une telle séance trois jours plus tard. Dans ce contexte, le CNAS était également boycotté par l'ensemble des représentants du personnel.

### Pas de réchauffement du climat social

Les fédérations ont adressé un courrier aux ministres Le Maire et Attal, explicitant les motivations qui les ont amené à ne pas se rendre au CSA convoqué le 23 mars, dans le contexte social du moment.

C'est le jour même de la décision du Conseil constitutionnel sur la loi retraites, le 14 avril, que nous recevions une réponse pour le moins sibylline, nous invitant à nous rendre au CSA convoqué le 16 avril.



Délégation fédérale reçue par M. Attal le 5 septembre 2022

Le soir même, le président de la république promulguait la loi après sa validation par le Conseil constitutionnel.

Réuni dès le lundi suivant, les fédérations des finances unanimes refusaient de siéger dans cette instance et dans un tel contexte à toutes les réunions prévues à l'agenda social et ce jusqu'au 1<sup>er</sup> mai. A noter que le CSA n'avait aucun point de l'ordre du jour nécessitant une urgence, si ce n'est d'entendre Monsieur Attal nous « vendre » le discours présidentiel présenté la veille.

Pour la première fois depuis des dizaines d'années, nous arrivions à la situation où aucune réunion de niveau ministériel n'avait eu lieu depuis le début de l'année. Cela situe le niveau du dialogue social dans ce ministère et plus généralement dans le pays.

Conscientes de la situation exceptionnelle et sans attendre un nouvel agenda social de la part de Bercy, traduction des desiderata ministériels, sans lien avec les attentes des personnels, les fédérations décidaient de construire ensemble leur propre agenda social sur des thèmes soumis au Secrétariat Général.

Sur ces bases, les fédérations ont accepté de siéger au Comité Social d'Administration le 11 mai en présence de Monsieur Attal.

En ouverture de cette première réunion de la nouvelle instance, notre fédération a rappelé dans quel cadre elle acceptait de siéger : « Notre fédération ne reprendra pas le dialogue social sur les bases de l'agenda

*social tel que construit par le Secrétariat Général, et surtout pas à n'importe quelles conditions... Vous l'aurez compris, cette reprise du dialogue social à Bercy sera basée pour notre fédération sur l'agenda social et les thématiques construits dans l'unité syndicale, et non sur vos thématiques qui, trop souvent ces dernières années, se transforment au final en groupes de travail stériles servant à alimenter vos statistiques... En attendant, le combat pour l'abrogation de la loi sur la réforme des retraites se poursuivra par tous les moyens légaux »*

Après deux heures d'échange, le ministre a demandé à être jugé sur ses engagements. Notre fédération le prend au mot et attend des actes ministériels concrets. Les projets d'accord soumis aux futures négociations et la présentation du PLF 2024 en seront des rendez-vous majeurs.

Le ministre des comptes publics a dans les jours suivants présenté ses pistes d'action pour lutter contre les fraudes fiscale et sociale. Parmi celles-ci retenons l'engagement de créer 1500 emplois d'ici 2027 dans les services de contrôle et sa volonté d'augmenter le nombre d'agents au SEJF. Au final, il ne s'agit nullement de créations d'emplois mais de redéploiements internes à la DGFiP, ce que le PLF 2024 devrait acter.

Le ministre a réuni le 2 juin les fédérations des finances pour leur présenter son plan et entendre leurs propositions sur le sujet de la lutte contre la fraude fiscale.

# Les nouvelles instances du dialogue social

La funeste loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique n'a pas fini d'avoir des conséquences dans la vie professionnelle des agents. La réforme des instances du dialogue social en est un marqueur prépondérant.

La fédération a contesté en de multiples occasions cette réforme qui bouleverse l'organisation des instances avec une remise en question des compétences des CAP et la fusion des Comités techniques et des CHS dans une nouvelle instance unique, entraînant de facto la disparition des CHSCT.

Les élections professionnelles de décembre 2022 ont entériné ces nouvelles instances et ont permis au ministère de réduire de manière conséquente le nombre d'élus, autre manière de restreindre la démocratie sociale. Madame de Montchalin, qui allait quelques mois plus tard prendre le poste de ministre de la fonction publique, l'avait même revendiqué ouvertement lors des débats parlementaires.

## La nouvelle architecture des CAP et de leurs compétences

L'article 14 de la loi du 6 août 2019 énonce désormais que « pour chacune des catégories A, B et C de fonctionnaires sont créées une ou plusieurs commissions administratives. Toutefois, lorsque l'influence des effectifs le justifie il peut être créé une CAP unique pour plusieurs catégories hiérarchiques ». De plus, « les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de corps et de grade ».

Conséquence de ces dispositions, il en est terminé des CAP propres à un grade, ou compétentes pour plusieurs grades, hormis quelques exceptions dûment reprises dans le décret publié le 20 novembre 2020.

Mais les dispositions législatives ne se sont pas arrêtées là, puisqu'une CAP ne pouvait être placée qu'après d'un directeur d'administration centrale ou d'un chef de service déconcentré n'exerçant pas le pouvoir de nomination ou de gestion du corps d'appartenance du

fonctionnaire. Dès lors, une CAP ne pouvait être créée qu'au niveau national ou au niveau déconcentré et il ne pouvait y avoir deux niveaux de CAP pour un corps donné.

Concrètement, le ministère a profité de cette aubaine, ouverte par ces nouvelles dispositions, pour supprimer toutes les CAP locales qui subsistaient à la DGFIP et à la DGDDI, ce que notre fédération a condamné tout au long des débats.

Plusieurs groupes de travail se sont tenus en amont des élections professionnelles pour construire la nouvelle architecture des CAP. Au final, de plus de 200 CAP, Bercy n'en a conservé que 18. De 1 750 élus titulaires nous sommes tombés à 90. C'est une véritable hécatombe d'où l'administration sort grande bénéficiaire !

La nouvelle cartographie des CAP a été actée au Comité Technique du 2 juillet 2021 malgré le vote négatif de la majorité des fédérations dont FO. Pour une raison peu explicable et non expliquée, la CGT s'est abstenue.

FO Finances a rappelé pendant les débats que cette liquidation de CAP était également une autre manière de compenser les suppressions d'emplois dans les services. Il a été également dénoncé cette création de CAP par catégorie au détriment du corps.

La nouvelle cartographie ministérielle réservait également des surprises avec des regroupements de corps importants, voire pour certaines directions des regroupements de catégories.

Au-delà de l'architecture, dès 2021, la grande innovation de la réforme a été de restreindre les compétences des CAP. Il a été mis fin aux convocations pour évoquer les mobilités et les promotions. Comme nous l'avons titré dans nos comptes rendus, c'est le « retour du fait du prince »

La publication des premières mutations et promotions n'a pas tardé à nous donner raison, avec des résultats peu compréhensibles, puisque basés sur la totale subjectivité des décideurs. Les lignes de gestion directionnelles ne sont que des principes dont l'applicabilité au quotidien s'avère pour le moins nébuleuse.

En supprimant la compétence des CAP pour les mobilités et les promotions, les initiateurs de la loi pensaient circonscrire le rôle des représentants du personnel aux recours individuels. La réalité est toute autre après trois années d'exercice. Non seulement, les agents continuent de se rapprocher de ceux qui les défendent au quotidien, mais il est apparu très rapidement que les services RH des directions ont été totalement submergés de questions qui avaient l'avantage de passer auparavant par le filtre syndical.

## La nouvelle architecture des CCP et de leurs compétences

Les Commissions Consultatives Paritaires ont subi exactement la même réforme. Il aura pourtant fallu attendre début 2022, pour qu'enfin le ministère s'empare du sujet.

C'est près de la moitié des CCP qui ont été supprimées (il n'en demeure que 7 au lieu de 14). ; A noter que par l'action de notre seule fédération, la CCP des médecins du travail a pu être maintenue. C'est à l'administration centrale que la réduction fut la plus radicale avec au final le maintien d'une seule CCP, en plus de celle des médecins du travail.

Présenté au Comité Technique du 1<sup>er</sup> avril 2022, notre fédération a voté contre le projet de décret.

## La fusion des Comités Techniques et des CHSCT

L'article 4 de la loi du 6 août 2019 a mis fin aux Comités Techniques pour les remplacer par les Comités Sociaux d'Administration auxquels sont adjointes des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Ces dernières venaient mettre un terme définitif à l'existence des CHSCT, institués dans la fonction publique en 1983 et au ministère de Bercy, voilà trente ans, après le conflit historique de 1989.

Les CHSCT qui avaient l'originalité à Bercy d'être pour leur majorité avec une compétence inter directionnelle, dotés d'un budget spécifique, ont démontré en bien des occasions leur utilité.

Cette réforme se veut le pendant de la création des Comités Sociaux d'Entreprise institués dans le privé avec la loi Macron de 2017. Interpellé par FO Finances sur l'intérêt de celle-ci, le ministre n'a jamais pu la justifier par un argumentaire précis.

Dans la perspective des élections professionnelles de décembre 2022, comme pour les CAP et CCP, un groupe de travail spécifique s'est mis en place pour étudier toutes les conséquences de cette réforme et ses implications dans la cartographie des nouvelles instances.

Dès la première réunion, le 10 mars 2021, nous avons rappelé notre opposition de principe à la réforme dans une déclaration liminaire qui exposait clairement les positions de notre organisation et donnait les raisons inavouables de la création de cette nouvelle instance : réduire le dialogue social, empêcher les représentants du personnel siégeant sur les problématiques de santé, et de conditions de travail de s'exprimer sur les conséquences des restructurations en cours.

Dans cette déclaration, la fédération exigeait dès l'ouverture des débats le maintien d'un budget dédié à la politique de santé, sécurité au travail et s'interrogeait sur sa répartition dès lors que la nouvelle instance redevenait directionnelle comme avant la création des CHSCT.

Si une réponse affirmative a pu être apportée par le Secrétariat Général, il n'en restait pas moins à en débattre les bases de répartition qui ne pouvaient se limiter à la proportionnalité des effectifs de chaque direction.

La cartographie des Comités Sociaux d'Administration présentée par Bercy a rassemblé au final pour une grande majorité à celle des ex Comités Techniques au niveau ministériel, et directionnel avec le maintien du nombre d'élus, voire en augmentation, et surtout contrairement aux CAP, avec le maintien des instances déconcentrées. Seule la cartographie des CSA au niveau de l'administration centrale était profondément modifiée avec la suppression des Comités Techniques de SEP2 et de la DGAFP. La suppression de toute instance spécifique dans cette dernière symbolise l'esprit qu'ont voulu donner les initiateurs de la loi de transformation de la fonction publique au dialogue social.

Le Comité Social d'Administration Ministériel a conservé les 15 sièges dédiés aux représentants des fédérations.

Si la loi imposait la création des formations spécialisées pour les CSA où les effectifs étaient au moins de 200 agents publics, ils étaient optionnels en-deçà. Les débats ministériels ont permis de les généraliser dans tous les CSA, à l'exception d'un à la DGFiP.

Comme pour les CAP, un des objectifs de la loi était de réduire le nombre de représentants du personnel.

Si pour les CSA, le nombre a pu être légèrement augmenté, il en fut autrement pour les formations spécialisées, de par les conditions dictées par la loi.

En effet, les titulaires dans cette instance devaient obligatoirement être les titulaires ou les suppléants du CSA, seuls les suppléants pouvaient être librement choisis.

Outre la limitation du choix des représentants, ce système accroît la charge de travail des élus qui ont de fait un double mandat. Il suffit de regarder les conséquences de la disparition des CHSCT dans le privé, pour constater les effets néfastes de cette disposition.

Suite à une revendication de notre fédération, Monsieur le Maire a annoncé au CTM du 23 juin 2022 la prise en charge des frais de déplacements pour les suppléants des formations spécialisées. Dès l'audience accordée par son ministre délégué, Monsieur Attal à notre fédération, le 5 septembre 2022, nous revendiquons l'extension de cette décision aux suppléants des Comités Sociaux et des CAP demande renouvelée par courrier en juin 2023.



## Effectifs

**Si un chapitre de notre rapport d'activité, souffre d'une constance par rapport à ses prédécesseurs, c'est bien celui des emplois budgétaires, tant la tendance constatée depuis le début de ce siècle est identique.**

**Les ministères de Bercy, avec des argumentaires différents demeurent au final les seuls, depuis 2002, à perdre systématiquement des emplois dans la Fonction Publique de l'État, à chaque présentation des Loi de finances.**

Les trois années qui viennent de s'écouler en sont une nouvelle et triste illustration. Pourtant, pour rester optimiste, nous aurions pu connaître un bilan encore plus sombre, si l'engagement du candidat Macron de 2017 avait été tenu, à savoir la suppression de 150 000 emplois de fonctionnaires à la fin de son premier quinquennat.

L'expérience aidant, il s'est bien gardé de renouveler une telle promesse et s'est refusé à tout chiffrage pendant la campagne électorale du printemps 2022.

Quand il annonçait vouloir renforcer les effectifs dans les secteurs de la santé, de la sécurité, de l'éducation, de l'armée, de la justice sans détériorer les finances publiques, il était assez évident que les services économiques et financiers du ministère seraient encore et toujours contributeurs d'emplois dans les futures lois de finances.

### Budget 2021

Dans le rapport d'activité précédant le congrès de Vogüe, nous avons conclu le chapitre «effectifs» par cette interrogation :

*«En raison des conséquences de la crise économique liée au Covid-19, l'incertitude plane sur le PLF 2021.»*

*Deux options s'offrent au gouvernement : continuer de faire des emplois publics la variable d'ajustement budgétaire ou retenir les leçons de la crise sanitaire et prendre enfin en considération la place et le rôle du service public économique et financier.»*

La réponse fut malheureusement sans surprise pour notre fédération. Les ministres ont opté pour la spirale des suppressions d'emplois, à un niveau jamais atteint pendant ce quinquennat : 2 362.

Premier projet de loi de finances depuis la nomination de Monsieur Dussopt en

charge des comptes publics, les fédérations étaient en droit de le voir présider le traditionnel comité technique «budgétaire» de l'automne. Non seulement tel ne fut pas le cas, mais ce point n'est venu à l'ordre du jour de cette instance que le 11 décembre 2020, soit bien après sa présentation (fin septembre) mais également après son adoption par le Parlement.

Pour ces raisons, les trois principales fédérations du ministère, dont FO, ont décidé de boycotter les deux convocations du CTM et les deux alliances syndicales présentes en seconde convocation ont refusé de débattre de ce point de l'ordre du jour.

Avec ce PLF, plus de 80% des suppressions d'emplois de l'ensemble de la fonction publique de l'État ont été concentrées sur les directions de Bercy. Fait sans précédent là encore.

C'est ce PLF qui a entériné le calendrier du transfert des missions fiscales de la DGDDI à la DGFIP.

Après être passée sous le seuil symbolique des 100 000 emplois l'année précédente, la DGFIP s'est vu amputer de 1 679 nouveaux emplois et ainsi au fil des ans retrouver les effectifs que possédait la seule Direction des Impôts au moment de la fusion, treize ans plus tôt.

Les premiers transferts de taxes à la Douane se sont concrétisés avec la suppression de 257 emplois pour cette direction.

Toutes les autres directions de Bercy ont perdu entre 2 et 3% de leurs emplois.

### Budget 2022

Évènement assez rare pour être souligné, dès avril 2021, l'ensemble des fédérations s'exprimait dans un tract commun intitulé : «*Notre ambition pour Bercy*».

Partant du constat alarmant des incessantes réformes et perte d'emplois, elles ont exprimé dans ce document leurs revendications, notamment «*la suspension de toutes les réorganisations et transfert de missions*», «*l'arrêt des suppressions d'emplois et le renforcement des effectifs titulaires pour remplir les missions assignées aux services et directions de Bercy, y compris les nouvelles missions en réponse à la crise sanitaire*», «*l'arrêt du remplacement des fonctionnaires par des contractuels*».

Cette initiative fut accompagnée d'un courrier commun adressé le 6 octobre 2021 à nos deux ministres : Messieurs Le Maire et Dussopt exigeant de nouveau une réponse ministérielle à nos exigences.

La réponse écrite ne nous est parvenue que le 25 novembre, soit quelques jours après l'adoption de la Loi de finances par le Parlement, qui a entériné 2 130 nouvelles suppressions d'emplois et confirmant l'intégralité des transferts de missions. Un courrier qui a eu la particularité de ne pas citer une seule fois le mot «emplois». Tout un symbole.

Un mois avant, nous avons eu droit au Comité Technique présidé de la manière que l'on sait par Monsieur Dussopt (voir chapitre «*d'une instance à une autre*»).

Le PLF 2022 a continué de concrétiser le transfert des missions fiscales de la DGDDI à la DGFIP avec 482 suppressions d'emplois, ce qui au passage a annihilé les ajustements consentis pour la Douane les années précédentes pour la lutte contre le terrorisme et le Brexit.

Pour autant, la DGFIP ne bénéficiait aucunement de ce transfert, bien au contraire. La mise en œuvre du nouveau réseau de proximité a occasionné, non seulement la fermeture de centaines d'implantations, mais également la suppression de 1 216 emplois.

Ces deux directions n'ont pas été les seules victimes de cette politique destructrice d'emplois pour notre ministère. Tous les services et directions de Bercy furent mis à contribution.

Seule la DGCCRF a été épargnée. Cette direction avait déjà beaucoup donné les années précédentes, atteignant ainsi un seuil critique. Hélas, une accalmie de courte durée !

### Budget 2023

Les élections législatives du printemps 2022 n'ont pas permis au président de la République d'avoir une majorité absolue à l'Assemblée Nationale. Le premier véritable test politique du gouvernement Borne a donc été le projet de Loi de finances pour l'année 2023.

A Bercy, Messieurs Le Maire et Attal ont souhaité instaurer une plus grande transparence dans la préparation et l'annonce des décisions prises.

Après des bilatérales avec le ministre des comptes publics, où notre fédération a rappelé ses exigences en matière d'emplois, il a innové en présentant les grandes orientations budgétaires via une vidéo, le jour même de la présentation au Conseil des ministres.

Là c'est arrêtée l'innovation, car sur le fond, la politique de suppressions d'emplois s'est poursuivie, certes à un rythme moins important que les années précédentes mais au vu de la situation dans les différentes directions, c'est encore trop.

D'autant plus, qu'en examinant la situation dans la fonction publique d'État, on s'aperçoit que Bercy est le seul ministère à perdre des emplois. Notre ministère est devenu au fil du temps un ministère d'exception.

Avec 850 ETP de nouveau supprimés, la DGFIP demeure le plus grand pourvoyeur de suppressions d'emplois.

La Douane et l'INSEE ont maintenu une certaine stabilité de leurs emplois. Quant à la DGCCRF, la perte de 60 ETPT consécutif à la perte de la mission de la sécurité alimentaire, s'est vu contrebalancer par des renforts dans la perspective des JO 2024 et une nouvelle mission portant sur les contrôles d'accessibilité des biens et services pour les personnes porteuses de handicap.

Toutes les directions de l'administration centrale ont été renforcées et comme on n'est jamais mieux servi que par soi-même, la direction du budget s'est octroyée quelques emplois supplémentaires. Certainement au titre de l'exemplarité.

Au final, ce projet de loi de finances n'aura pu être adopté que par l'utilisation de l'article 49-3 de la constitution.

La présentation du projet de loi de finances 2024 devrait avoir lieu quelques jours avant la tenue de notre congrès.

### Schéma d'emplois avant transferts

Directions	2020	2021	2022	2023	# 2023/2020	Évolution en %
DGFIP	99 264	97 585	96 369	95 519	-3 745	-3,8
DGDDI	17 428	17 171	16 689	16 678	-750	-4,3
Secrétariat Général	5 337	5 287	4 964	5 145	-192	-3,6
DG Trésor - DLF	1 458	1 236	1 264	1 297	-161	-11,1
INSEE	5 178	5 111	5 044	5 040	-138	-2,7
DGCCRF	2 838	2 815	2 812	2 896	58	+2
DGE	1 248	1 184	1 117	1 136	-112	-9
<b>Total</b>	<b>132 751</b>	<b>130 389</b>	<b>128 259</b>	<b>127 711</b>	<b>-5040</b>	<b>- 3,8</b>

# Miroir Social

*l'information double face*

**Miroir Social est un média double face ouvert à tous les acteurs du dialogue social, syndicats comme directions, du public comme du privé :**

- Il est participatif pour permettre à l'ensemble de ses 10000 membres de publier gratuitement, avec validation préalable

- Il est journalistique pour accéder à des contenus complémentaires sur abonnement

Miroir Social est visité mensuellement par plus de 30 000 internautes, dont plus de 5 000 ont déjà participé aux débats en ligne organisés régulièrement par le média et ses partenaires.

Pour suivre le média et publier, il vous suffit de créer un compte membre : <https://www.miroirsocial.com/user/register>

Pour vous abonnez : <https://www.miroir-social.com/abonnez-vous>

### L'équipe :

- Rodolphe Helderlé / Fondateur et responsable éditorial  
06 60 97 59 85

- Jacky Lesueur / Responsable des partenariats - 06 24 06 42 91

> [www.miroirsocial.com](http://www.miroirsocial.com)

# Traitements – Carrières – Indemnités

## Revalorisation du point d'indice très en-deçà de l'inflation

Ce chapitre se résume à une augmentation de 3,5% de revalorisation de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2022 et de 1,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2023, et ce après un premier quinquennat Macron marqué pour la première fois par un refus d'augmenter les traitements des fonctionnaires actifs et ce malgré une inflation déjà naissante.

De ce point de vue l'année 2022 fut un véritable tournant, avec un phénomène inflationniste inconnu depuis le milieu des années 80, dont les causes ne peuvent pas se résumer uniquement au conflit ukrainien et aux conséquences de sortie du Covid.

Fin 2022, avec un taux d'inflation flirtant avec les 7% et pour certains produits le double voire le triple, les deux revalorisations sont loin de compenser la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires accumulée depuis le début du siècle qui se chiffre à plus de 20%.

Notre fédération n'a cessé de plaider auprès de ses interlocuteurs ministériels pour une revalorisation de la valeur de ce point d'indice, à minima à hauteur de l'inflation annuelle constatée par l'INSEE.

Monsieur Attal a clairement rejeté cette proposition dès l'audience qu'il nous a accordée le 14 février 2022, se retranchant derrière la réforme des carrières et rémunérations que son homologue de la fonction publique allait engager. Pour notre fédération, ce sont deux sujets distincts, d'autant plus que la réforme projetée n'a pas vocation à se mettre en place avant plusieurs mois, voire années.

Cette exigence d'ouverture de négociations s'est vue en définitive restreinte à une annonce unilatérale d'un panel de mesures, le 12 juin 2023.

Jusqu'à-là le ministre de la fonction publique n'avait évoqué qu'une revalorisation des bas salaires, le strict minimum légal, vu la revalorisation du SMIC intervenue au 1<sup>er</sup> mai 2023, mais qui a eu pour première conséquence un nouveau tassement de la grille indiciaire.

En sus de la revalorisation de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2023 de 1,5%, il a annoncé l'attribution de 5 points

supplémentaires pour tous les agents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

De 1 à 9 points d'indices majorés supplémentaires seront attribués aux agents les moins bien rémunérés en juillet 2023. Les 9 premiers échelons de la catégorie C et les 5 premiers échelons de la catégorie B seront bénéficiaires de cette mesure au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Il sera institué une prime de pouvoir d'achat de 300 à 800€ brut maximum, pour les agents dont la rémunération brute est inférieure à 3250€. Cette prime sera versée à compter de septembre.

Une hausse du remboursement du forfait de transport collectif de 50 à 75% est actée. Les frais de repas et de nuitées engagés par les agents publics vont également être revalorisés de 10%. A noter l'exclusion des frais kilométriques de toute revalorisation.

La mise en application de ces mesures est prévue pour la rentrée 2023.

Une revalorisation de 10% des jours de CET monétisés a été également actée :

- Catégorie A : 150€ brut – Catégorie B : 100€ brut – Catégorie C : 83€ brut.

A l'heure où le gouvernement évoque l'attractivité de la fonction publique, la rémunération en est l'élément central et les dernières mesures annoncées sont loin de répondre à cet enjeu majeur pour l'avenir du service public et des agents.

## Revalorisation des grilles de rémunération des agents de catégorie C

Des revalorisations en faveur des agents C ont été annoncées par la ministre Amélie de Montchalin en juillet 2021 pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2022 ;
- une nouvelle grille des agents administratifs ou techniques (grille C1) qui s'étendra désormais sur 19 ans au lieu de 25 ans ;
- une nouvelle grille des agents administratifs ou techniques principaux 2<sup>e</sup> classe

(grille C2) qui s'étendra sur 20 ans au lieu de 25 ans.

En revanche, la grille des agents administratifs ou techniques principaux 1<sup>ère</sup> classe (grille C3) n'a pas été modifiée.

Au 1<sup>er</sup> mai 2023, l'indice minimum de traitement est relevé une nouvelle fois au niveau du SMIC.

La ministre s'est targuée d'avoir augmenté, dès le 1<sup>er</sup> octobre 2021 puis au 1<sup>er</sup> mai 2023, 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'État employeur, premier employeur de France, va 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 ?

L'annonce de 1 à 8 points d'indices majorés supplémentaires dès le 1<sup>er</sup> juillet 2023 se veut une première réponse, mais bien loin des attentes des agents.

## Revalorisation des carrières de la catégorie B : insuffisante et incohérente

Le 12 juillet 2022, le Conseil Supérieur de la Fonction publique d'État (CSFPE) s'est réuni pour se prononcer sur les mesures concernant la revalorisation de la carrière des agents de catégorie B. A cette occasion, deux projets de décret ont été proposés aux organisations syndicales : le premier modifiant l'organisation des carrières de catégorie B de la fonction publique de l'État, le second portant sur l'échelonnement indiciaire de cette même catégorie. Publiés au Journal Officiel le 1<sup>er</sup> septembre 2022, ces textes sont entrés en application ce même jour.

Si la durée de la carrière du premier grade (contrôleur 2<sup>e</sup> classe ou secrétaire administratif de classe normale) est ramenée de 30 à 26 ans, uniquement 4 échelons de ce grade sur 13 sont revalorisés.

La situation est encore plus préoccupante pour le deuxième grade (contrôleur de 1<sup>ère</sup> classe, secrétaire administratif de classe supérieure), puisque seulement 2 échelons sur 13 connaissent un gain indiciaire.

S'agissant du troisième grade (contrôleurs principaux, secrétaire administratif de classe supérieure) ils passent purement et simplement leur tour.

En guise d'une refonte totale des carrières de la catégorie B, l'administration persiste à courir après le SMIC !

C'est pour cette raison que la Fédération Générale des Fonctionnaires FO a été la seule et unique organisation syndicale à voter contre ce projet.

La décision unilatérale du gouvernement marque le refus de toute négociation en vue d'améliorer la grille unique de la Fonction publique, ce que FO ne cesse de demander. Cette mesure est beaucoup trop insuffisante pour reconnaître la qualification des fonctionnaires de catégorie B et leur permettre un déroulement de carrière digne de ce nom.

A vouloir aller toujours trop vite dans ses réformes, le gouvernement s'est quand même rendu compte de certaines aberrations, que FO avait pourtant soulevées ! Un projet de décret a donc été présenté au CSFPE de mai 2023. Ce texte permet de maintenir, tant qu'elles leurs sont plus favorables, les conditions de promotion qui prévalaient avant l'entrée en vigueur du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat pour les agents reclassés dans la nouvelle grille au 1<sup>er</sup> septembre 2022. Mais même avec ce correctif, des inversions de carrière demeurent et FO a demandé que des instructions soient données pour les corriger au cas par cas. De plus, il reste à apprécier la situation des agents promus depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022. Aucun d'entre eux ne doit être perdant. Enfin, ce texte ne corrige pas les grandes insuffisances des mesures prises pour la catégorie B. A l'heure où nous publions ce rapport, nous sommes toujours en attente de la parution des décrets correspondants.

Pour la fédération, l'ouverture d'une réelle négociation est une urgence afin de reconquérir le droit à la carrière et à la reconnaissance des qualifications à travers les catégories A, B et C. Ces droits sont les piliers essentiels des garanties statutaires en matière de rémunération et sont bafoués par le tassement de la grille.

L'annonce de 1 à 9 points d'indices majorées supplémentaires dès le 1<sup>er</sup> juillet

2023 n'est de ce point de vue pas à la hauteur des attentes des personnels.

### Nouveau reclassement de B en A

La réforme des carrières de la catégorie B comportait quelques gains indiciaires pour quelques échelons, mais surtout elle remettait en question les conditions pour se présenter aux examens professionnels à l'intérieur du corps, voir pour passer dans le corps de catégorie A. Ainsi certains agents se voyaient refuser pour plusieurs années le droit de se présenter à l'examen professionnel pour changer de grade dans le corps de catégorie B, alors qu'avant la parution de ce décret ils étaient éligibles à la promotion.

Pour notre fédération, cette situation était inadmissible et se devait d'être corrigée. Pour la présentation à la promotion de B en A, l'ancien décret mentionnait que les agents du 5<sup>e</sup> échelon du 2<sup>e</sup> grade de la catégorie B étaient promouvables. La nouvelle grille indiciaire a fait rétrograder ces agents au 4<sup>e</sup> échelon en conservant leur indice (encore heureux). Conséquence, sans changement des conditions d'accès au corps de catégorie A, tous les agents dans cette situation auraient été exclus de la possibilité de se présenter à une promotion au titre de l'année 2023.

Un projet de décret, qui corrige cette anomalie, a été présenté au CT Ministériel d'octobre 2022.

La fédération a voté pour cette modification du décret, remettant dans leurs droits les agents, mais en soulignant que d'autres anomalies subsistent nuisant aux agents de catégorie B.

Le décret n°2022-1579 adaptant les modalités de classement des fonctionnaires de catégorie B nommés dans le corps de catégorie A relevant des ministères économiques et financiers a été publié le 17 décembre 2022 au Journal Officiel.

### Contractuels

Le Gouvernement a engagé une réforme visant à élargir les possibilités d'emploi d'agents contractuels dans la fonction publique.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit, en effet, la possibilité de pourvoir davantage de postes par les agents contractuels : avec la création du contrat de projet, le droit de recruter sur la majorité des emplois permanents de l'État et de ses établissements publics, dont les emplois

de direction, et la « portabilité » des CDI entre les trois versants de la fonction publique.

Les contractuels peuvent ainsi désormais occuper des emplois permanents de toutes catégories hiérarchiques, et non plus seulement de catégorie A. Ils peuvent être également recrutés lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation.

Notre fédération a toujours rappelé son opposition à la Loi de transformation de la Fonction publique et à la généralisation du recrutement de contractuels sur des postes permanents de fonctionnaires.

En effet, cette possibilité ne règle ni la précarité de la grande majorité de contractuels, ni la nécessité d'engager de réelles négociations sur leur carrière et rémunération. Cette loi fragilise le service public et maltraite les personnels titulaires ou non. Agent public, la fédération les défend tous, refusant l'opposition titulaire/contractuel, source de tension, de conflit et de division.

Pour améliorer les droits des agents contractuels, la fédération revendique l'accès au statut de fonctionnaire pour les contractuels qui le souhaitent et l'amélioration de leur rémunération et conditions d'emploi.

### Promotions internes : le strict minimum

Après la suppression progressive des plans de qualification ministériels ces dix dernières années, notre fédération n'a cessé de plaider pour leur rétablissement.

Dans les résultats de l'observatoire interne annuel, le déroulement de carrière est pointé comme la préoccupation majeure des agents, mais également le sujet sur lequel ils manifestent leur plus fort mécontentement.

La fédération a toujours sollicité l'organisation d'un groupe de travail sur cette thématique. Pour diverses raisons, il ne s'est pas tenu pendant six ans. C'est donc avec satisfaction, que nous avons pris acte de son inscription à l'agenda ministériel du premier semestre 2021, même s'il a été limité aux seules promotions intra catégorielles (changements de grade).

Un arrêté ministériel est nécessaire pour officialiser les taux de promotions par changement de grade dans les directions du ministère, c'est dans le jargon admi-

nistratif ce qui s'appelle les «taux pro/pro».

Nous avons été surpris d'apprendre que le groupe de travail n'étudierait que les taux pour l'année 2021, ce qui pour notre part se limite à une vision à trop court terme.

Au final, ce groupe de travail n'a eu aucune marge de manœuvre, puisque Monsieur Le Maire a annoncé à l'occasion d'une audience accordée aux fédérations, le 2 février 2021, la progression des taux d'un point, par rapport à l'année précédente, pour les promotions au sein des seules catégories C et B.

Dans sa déclaration liminaire, notre fédération a rappelé «sa volonté de voir toutes les potentialités de promotions offertes par les taux mentionnés dans l'arrêté, réellement pourvues par les différentes directions». Le bilan 2020 a démontré que 1 778 promotions, n'ont pas été réalisées, malgré les potentialités offertes par les taux publiés, dont 1 300 uniquement pour les grades d'inspecteur divisionnaire à la DGFIP.

Si les explications données à ce groupe de travail par l'administration sont loin d'avoir convaincu notre délégation, une réponse plus positive sera apportée par l'accord signé à la DGFIP à l'automne 2021... en espérant qu'il se concrétise !

A peine l'arrêté publié le 29 mars 2021, que la question des promotions internes pour les années suivantes a été remise sur la table par notre fédération à l'occasion des échanges avec nos interlocuteurs ministériels.

Contrairement au choix opéré précédemment, le ministère a opté pour la publication d'un arrêté portant sur les trois prochaines années (2022 – 2023 – 2024). Par contre, il s'est bien gardé d'organiser un groupe de travail pour en débattre avec les fédérations.

Si les syndicats de la DGFIP ont pu intégrer ce sujet dans la négociation ouverte à l'automne 2021 et conclue par l'accord unanime du 22 octobre, il faudra attendre le discours de Monsieur Dussopt au CTM du 16 novembre 2021, pour apprendre l'harmonisation des taux pour l'ensemble des corps B et C du ministère (à l'exception des TSEI), avec au passage le gain de quelques points.

La publication de l'arrêté au Journal Officiel du 12 décembre 2021 a confirmé les engagements ministériels mais il a eu la particularité de ne pas évoquer les promotions intra-catégorielles de la catégorie A.

Un arrêté spécifique à cette catégorie, en date du 17 février 2022 nous a apporté également une surprise, contrairement aux autres corps de catégorie C et B, les taux publiés concernaient uniquement l'année en cours. La raison en a été la réforme en cours de l'encadrement supérieur et la création du corps des administrateurs de l'État, avec son impact au 1<sup>er</sup> janvier 2023 de la disparition du corps des administrateurs des finances publiques et des conseillers économiques.

Il faudra attendre la publication au Journal officiel du 10 mars 2023, pour prendre connaissance des taux pro/pro de la catégorie A pour l'ensemble des directions pour les années 2023 et 2024, à l'exception de la DGDDI pour laquelle une parution du 24 avril 2022, faisait suite à l'accord validé par une majorité des organisations syndicales, dont FO.

### IMT : vers le retour à son harmonisation

L'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT) est une spécificité du ministère, obtenue par l'action des personnels en 1989 à l'occasion d'un conflit social inédit tant par sa durée que par son apport dans l'aboutissement de nombreuses revendications des personnels. Son intégration dans le calcul des droits à pension est une exception dont la contrepartie est un taux de cotisation à hauteur de 20%.

Depuis, sa revalorisation et son harmonisation font l'objet d'une revendication constante de notre fédération.

Il aura fallu encore attendre un conflit social pour connaître l'évolution de son taux mais pas pour tout le monde.

Le conflit social à la douane s'est conclu par un accord, signé en mars 2022, par la majorité des organisations syndicales dont FO. Parmi les nombreux acquis, il a été acté la revalorisation du taux de l'IMT à hauteur de celui perçu par les agents de la DGFIP, soit 106,76€.

A l'été 2022, un autre accord conclu cette fois à la DGCCRF a validé l'har-

monisation du taux, après l'intervention décisive de notre fédération auprès du Secrétariat Général.

Nous avons revendiqué auprès des ministres, en particulier à l'audience accordée par Monsieur Attal le 5 septembre 2022, non seulement l'harmonisation totale pour l'ensemble des agents gérés par Bercy mais également une revalorisation, au vu de l'inflation de ces dernières années.

Notre fédération a obtenu gain de cause sur le volet harmonisation au Comité Technique Ministériel qui a suivi, avec une application au 1<sup>er</sup> novembre 2022.

Il n'en demeure pas moins que la revalorisation à hauteur de 150€ net/mois de cette indemnité demeure d'actualité.

En bien des occasions, la fédération a revendiqué la correction d'une aberration dans le dispositif, à savoir qu'il est impératif de terminer sa carrière dans une direction du ministère pour percevoir les droits à pension liés à cette indemnité. Cette contrainte est inscrite dans la Loi de Finances de 1990.

A la décharge des négociateurs de l'époque, le cas était marginal et pour tout dire guère imaginable.

Il en est tout autrement aujourd'hui avec les multiples restructurations en cours et à venir. Ce qui était exception est hélas devenu une probabilité non négligeable.

Pour les agents concernés, c'est la double peine. Ils cotisent pendant des années et au final ils ne perçoivent rien au moment de leur départ.

Tous nos interlocuteurs ont répondu favorablement à notre demande, mais pour aussitôt la lier à une réforme à venir des retraites, prétextant la sensibilité d'intégrer dans un PLF une disposition favorable au régime des retraites des fonctionnaires. Argument irrecevable et incompréhensible pour les agents victimes de cette injustice.

Au final, cet engagement n'a pas été tenu par les ministres Attal et Le Maire à l'hiver 2022. Rien dans le projet de loi sur les retraites n'a été prévu pour revenir sur cette ineptie.

Pour autant, la fédération compte bien poursuivre cette légitime revendication.

# Télétravail

**La crise sanitaire a engendré de nombreux bouleversements dans la vie professionnelle des agents du ministère. L'un des plus marquants aura été le développement du télétravail.**

**Quasi inexistant dans les directions de Bercy avant mars 2020, et vu d'un regard méfiant par les employeurs, il est devenu obligatoire pendant les confinements, avant de se généraliser dans toutes les directions pour au final aboutir à une négociation d'accord-cadre.**

## Une première à Bercy

Lors de la présentation de l'accord-cadre sur le télétravail en décembre 2021, validé par l'ensemble des fédérations de fonctionnaires, le Secrétariat Général du ministère de l'économie, des finances et de la relance a proposé un cycle de négociations à Bercy. Cette négociation était la première au niveau ministériel, depuis la publication de l'ordonnance sur la négociation collective publiée le 17 février 2021. Un projet d'accord sur la méthode a été approuvé par l'ensemble des fédérations le 3 décembre 2021.

Un accord au niveau ministériel ne peut que préciser les termes ou améliorer l'économie générale de l'accord signé le 13 juillet 2021 au niveau fonction publique. Notre fédération a contribué à améliorer significativement cet accord sur de nombreux points.

Le bureau fédéral a validé le principe d'une négociation sur le télétravail, d'autant que les retours de sa mise en place dans les directions du ministère démontraient une hétérogénéité des situations, pas uniquement du fait des particularités inhérentes à l'exercice de leurs missions.

## Un accord enrichi des propositions de FO

La négociation ministérielle a nécessité quatre réunions de janvier à avril 2022. Notre délégation s'est investie avec un double objectif :

- **garantir et améliorer les droits et les conditions de travail des agents télétravailleurs sur la base du volontariat, dans le respect du collectif de travail,**
- **faire converger les directives directionnelles, trop souvent soumises à interprétations diverses.**

Tout au long de cette négociation, nous avons rappelé nos revendications et obtenu des avancées significatives.

La fédération a insisté sur l'impact du télétravail sur le collectif de travail et demandé qu'une approche organisationnelle soit systématiquement mise en place pour préserver les services. Notre revendication a été reprise dans les principes généraux : « *Le déploiement du télétravail doit associer l'ensemble du service à une réflexion collective sur l'organisation du travail et la répartition de la charge de travail entre agents.* »

L'encadrant a un rôle essentiel dans le déploiement du télétravail et le maintien du lien social entre les agents. L'encadrant de proximité avec les membres de son équipe doit entamer une réflexion collective sur l'adaptation et l'amélioration de l'organisation du travail. Pour la fédération, cet aspect est primordial mais malheureusement les remontées locales ne vont pas dans ce sens.

En septembre 2022, l'administration a mis à disposition une boîte à outils conçue par l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), un outil de diagnostic et la formation de « facilitateurs », chargés d'animer ces réunions dans les services volontaires.

Le télétravail peut concerner tous les agents quels que soient leur statut et leur quotité de travail, précision apportée suite aux interventions des fédérations. La demande est examinée par l'administration au regard de l'éligibilité des activités exercées dans un délai d'un mois.

La réponse figure sur le formulaire de demande mais tout refus doit être précédé d'un entretien. Cette décision doit être motivée et notifiée par écrit à l'agent. Ce refus peut faire l'objet d'un recours en CAP nationale.

Nous n'avons pas encore le nombre de refus et de recours mais la fédération n'ignore pas que de nombreux agents sous la pression de leur manager, déposent une demande qui n'est pas conforme à leurs souhaits mais conforme à la volonté de leur encadrant, ce qui aboutit à fortement limiter le nombre de refus officiels et donc de recours.

Tout désaccord lié à la demande de télétravail peut être contesté par l'agent, dans un délai de deux mois selon plusieurs modalités :

- recours gracieux ou hiérarchique,
- saisine de la commission administrative paritaire compétente,
- recours contentieux devant le tribunal administratif.

L'agent peut être accompagné par un représentant de son choix dans ses démarches. Nous avons demandé à l'administration d'accorder une autorisation d'absence à l'agent et à l'accompagnant. Malgré notre insistance, l'administration n'a pas souhaité l'inscrire formellement, sans toutefois le refuser, laissant les directions trancher.

Comme dans l'accord fonction publique, l'agent en télétravail n'a pas à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail. Par contre, les fédérations ont obtenu que le délai de prévenance à deux mois puisse être réduit.

Lorsque l'interruption du télétravail est à l'initiative de l'administration, cette décision, communiquée par écrit, doit être précédée d'un entretien et motivée au regard de l'intérêt du service. Cette décision peut faire l'objet d'un recours.

Les agents en situation particulière sur préconisation du médecin du travail, peuvent déroger au maximum des trois

jours télétravaillés. La consultation préalable n'est pas requise pour les femmes enceintes et les proches aidants.

L'administration s'engage à mettre en place un suivi particulier et régulier de ces agents via les services RH, mais à la demande de la fédération, les acteurs de prévention sont également associés à ce suivi.

Concernant les travailleurs en situation de handicap, désireux de télétravailler, l'administration a répondu à notre revendication, ils doivent bénéficier d'un équipement adapté à leur handicap, financé par l'employeur.

La définition de l'équipement a fait l'objet de longues discussions pour arriver à trouver une formulation consensuelle : l'administration doit fournir au télétravailleur les moyens de pouvoir exercer sa mission dans les conditions les plus proches que lorsqu'il est sur site.

En réponse à notre demande, chaque direction dans le cadre du dialogue social, devra définir un poste de travail en fonction des missions exercées et prendre des engagements pluriannuels chiffrés sur le taux d'équipement des télétravailleurs.

Tout comme les agents en situation de handicap, les agents disposant d'un équipement ergonomique délivré sur prescription médicale, exerçant régulièrement en télétravail pourront disposer d'un équipement identique chez eux s'ils le souhaitent. Cette avancée essentielle est à mettre au bénéfice de notre fédération qui a insisté sur ce point.

La liste des activités non éligibles au télétravail doit être discutée dans les instances directionnelles de dialogue social, régulièrement actualisée et mise à disposition des agents. Le ministère s'engage à réduire au maximum le nombre d'applications dites non télétravaillables via des plans d'action directionnels, communiqués aux instances de dialogue social. L'administration doit aussi développer des outils de communication et de collaboration, pour faciliter le travail à distance et préserver le collectif de travail.

Les fédérations avaient également demandé un plan d'investissement et de renouvellement des infrastructures informatiques. En effet, avec un taux de télétravailleurs à 50%, chacun peut constater que les réseaux sont impactés et clairement sous dimensionnés.

Autre sujet de discussion, le droit à la déconnexion, il doit permettre de préserver



Signature de l'accord-cadre du 7 juillet 2022

ver les temps de repos et de congés et la santé des agents du MEFSIN. Ce point a été renvoyé dans les directions car il est difficile de traiter ces sujets au niveau ministériel.

Chaque direction, en concertation avec les organisations syndicales, doit discuter des principes et des dispositions pratiques pour mettre en œuvre le droit à la déconnexion. Ces discussions ont pris du retard puisqu'elles auraient dû être finalisées début 2023.

Le Fonds d'accompagnement du Télétravail (FDAT) a été créé au niveau ministériel avec une dotation de trois millions d'euros. Il est destiné à financer le déploiement du dispositif ANACT, des formations et des études ou évaluation des impacts du télétravail sur l'organisation du travail. Ses modalités d'utilisation seront discutées en comité de suivi en juillet 2023, afin d'envisager éventuellement d'autres actions en lien avec les directions.

Le Secrétariat Général va désigner un référent télétravail ministériel au sein du service ressources humaines. Chaque direction doit nommer un référent national et éventuellement des référents locaux, qui ne pourront avoir une quotité de travail pour cette mission inférieure à 20%. La fédération a insisté sur le rôle de ces référents et sur la nécessité de leur octroyer suffisamment de temps.

La fédération est longuement revenue sur l'aspect formation tout au long de ces

discussions. Nous avons revendiqué une formation obligatoire pour tout agent exerçant dans un collectif de travail comportant au moins un agent en télétravail. En effet, la mise en place d'une organisation hybride du travail (présentiel/distance) a des conséquences pour tous.

La formation doit aussi aborder les risques et les moyens de prévention associés. Les supports de formation et de sensibilisation sur la prévention des risques psychosociaux ont été modifiés pour intégrer le télétravail. Cette dimension sera aussi ajoutée dans les lettres de mission des assistants de prévention.

Un bilan des formations au télétravail et une évaluation des besoins d'accompagnement seront réalisés au niveau directionnel et ministériel et présentés en comité de suivi et dans les instances de dialogue social.

Concernant les accidents du travail, les règles de droit commun s'appliquent, mais la réglementation devrait évoluer en fonction de la jurisprudence en matière de télétravail. Pour nous, tout accident survenant pendant les horaires de télétravail doit être considéré comme un accident de travail.

Un tiers-lieu est un espace partagé dédié au télétravail au sein des directions des MEF ou d'autres administrations publiques. Sur ce point, nous avons milité pour limiter les tiers-lieux à des sites ministériels. L'administration va recenser les tiers-lieux, mis à disposition des agents

et établir une cartographie, qui sera présentée aux instances de dialogue social avant d'être diffusée sur les intranets. Il est précisé que la demande de télétravail dans un tiers-lieu relève de l'initiative de l'agent et ne peut être imposée par l'administration.

L'évolution des espaces de travail était aussi abordée dans les premiers documents. La fédération a souhaité que cet aspect soit inscrit dans cet accord pour mettre en place des gardes fous. Ainsi cette réflexion sur les espaces de travail pourra être lancée dans les services avec un fort taux de télétravailleurs, en privilégiant une approche participative des agents et surtout en associant les représentants du personnel. La politique immobilière de l'Etat est abordée dans une circulaire du premier ministre de février 2023, qui précise que tout changement doit s'accompagner d'un dialogue social renforcé en concertation avec les agents.

### Télétravail et droit syndical

Le télétravail impacte l'exercice du dialogue social et le droit syndical. L'accord précise que les agents doivent bénéficier des mêmes droits en matière syndicale quel que soit leur mode de travail, ce principe est clairement réaffirmé. A cet effet, l'administration s'engage à équiper les représentants syndicaux avec un poste de télétravail de « base ».

L'accord prévoit également la mise à disposition d'une salle équipée afin d'organiser des heures mensuelles d'information HMI, à distance ou en mode mixte sur l'ensemble du périmètre d'une direction locale. Pour l'instant, nous n'avons pas de remontée sur ce dispositif.

Durant la campagne des élections professionnelles 2022, l'administration nous a proposé en catastrophe d'expérimenter des HMI ou webinaires nationaux. Les délais impartis étaient insuffisants pour les préparer dans de bonnes conditions, mais c'est un moyen de communication à envisager dans l'avenir. Il sera d'ailleurs intégré dans les nouvelles conditions d'utilisation par les organisations syndi-

cales des technologies de l'information et de la communication.

L'accord ministériel est en cours de déclinaison au niveau directionnel, dans le respect du principe de subsidiarité, c'est-à-dire préciser les termes ou mettre en place des dispositions plus favorables.

Les thèmes suivants pourront être abordés : lieux et modalités d'organisation du télétravail, équipement des télétravailleurs, droit à la déconnexion et rôle du référent télétravail.

Les accords directionnels préciseront si des négociations au niveau des instances locales pourront être ouvertes ou pas.

La fédération invite chaque direction à négocier un accord pour pouvoir prendre en compte les spécificités de chacun et obtenir des avancées pour l'ensemble des agents concernés.

### Un accord majoritaire

Au final après quatre réunions de négociation et une concertation finale, l'accord a été signé par : Solidaires, FO Finances, CFDT, CFTC, UNSA et CFE-CGC. Il est entré en vigueur le 12 juillet 2022 pour une durée indéterminée.

Mais l'accord pourra être réexaminé dans le cadre du dialogue social ministériel. La révision intervient à l'initiative de l'administration ou des organisations syndicales signataires.

En synthèse, de nombreuses améliorations ont été obtenues par la fédération :

- **Un déploiement du télétravail selon une approche organisationnelle au sein du service, préservant le collectif de travail et instaurant une répartition des tâches équitable entre agents présents et à distance,**
- **Une diffusion généralisée des outils mis au point par l'ANACT, pour appuyer notamment l'encadrement de proximité,**
- **Une formation de l'ensemble des agents du service où est déployé le**

télétravail, sur le travail hybride et ses conséquences,

- **Un aménagement de poste adapté au métier et discuté dans les instances directionnelles,**
- **La fourniture par l'administration d'un équipement ergonomique identique à celui prescrit, pour le domicile en cas de télétravail régulier,**
- **La garantie que le télétravail ne se substituera pas au dispositif de congés pour les proches aidants,**
- **Un droit à la déconnexion clair, lisible et garanti pour tous, négocié dans chaque direction d'ici 2023,**
- **L'établissement et la présentation aux instances de dialogue social d'une cartographie des tiers-lieux,**
- **La mise en place de référents au niveau national mais aussi local,**
- **La déclinaison de cet accord au niveau directionnel avec la possibilité d'ouvrir des négociations locales,**
- **L'expérimentation de HMI mixtes avec salle dédiée au niveau local et HMI par webinaire au niveau national.**

Sur notre revendication indemnitaire, dès le début de la négociation et avant même le débat sur l'accord de méthode, le Secrétariat Général s'est refusé à discuter de la mise en place d'une nouvelle indemnité ou de la revalorisation de celle existante, ce point relevant du niveau fonction publique.

Avec une forte inflation, l'augmentation de cette indemnité de 2,50 à 2,83 est loin de répondre à notre revendication. Ce point méritera néanmoins d'être revu et porté au niveau fonction publique, d'autant plus dans cette période.

**Un comité de suivi doit se réunir chaque année pour évaluer les conditions de mise en œuvre de cet accord.**

La fédération a édité, en mai 2023, un guide spécifique sur le télétravail reprenant les dispositions actées dans les accords Fonction Publique et ministériel.

# Formation professionnelle

**Ce mandat a vu le retour régulier de cette thématique dans l'agenda du dialogue social ministériel, ce qui répondait à une forte demande de notre fédération.**

**Le dernier rendez-vous ministériel s'était tenu en mars 2020 après une pause de 4 ans.**

Le premier groupe de travail qui a eu lieu en septembre 2021 nous a présenté le bilan de la formation 2020, le bilan et les perspectives du cycle ministériel de formation initiale (CMFI), un point d'information sur l'acculturation numérique des agents et un projet de document ministériel d'orientation stratégique en matière de formation professionnelle pour la période 2022-2024. Il aura fallu deux groupes de travail supplémentaires en 2022 pour arriver au bout de ces sujets sans pour autant faire le bilan des années écoulées.

Le bilan 2020 de la formation contenait beaucoup d'éléments chiffrés mais il manquait, comme d'habitude, une vraie analyse et un focus sur la période de crise de 2020.

La fédération a demandé que ce point soit vu dans un groupe de travail spécifique pour nous permettre d'avoir une analyse. Le président a accepté de décaler l'examen de ce dossier volumineux de statistiques, en s'engageant à ajouter des éléments d'analyse. Nous attendons toujours cette analyse concrète de même que celle des années suivantes.

## Le cycle ministériel de formation initiale (CMFI) – bilan et perspectives

Piloté chaque année par le Secrétariat Général en liaison avec l'IGPDE et les écoles des directions, le CMFI s'adresse aux nouveaux cadres A de la DGFIP, de la DGDDI, de la DGCCRF. Il intègre également les attachés qui seront nommés dans les directions d'administration centrale. Il vise à partager une culture commune sur l'organisation, les missions du MEFR, les politiques et les valeurs dans lesquelles ils s'inscrivent.

Depuis la rentrée 2018, le comité de pilotage du CMFI a tenu à faire évoluer ce cycle de formation d'une semaine. Ces évolutions ont porté sur :

- La mise en place d'un séminaire, ouvert par une personnalité qualifiée (Directeur régional, directeur de l'école) et une vidéo de présentation du CMFI. Il se déroule sur une journée début septembre dans les 6 établissements de formation du MEFR (ENFIP Noisiel, Toulouse et Clermont-Ferrand, ENCCRF Montpellier, END Tourcoing et IGPDE). Il aborde l'histoire et l'environnement du ministère, mais aussi les enjeux de transformation en cours, avec une plus grande place faite aux avancées du numérique et à la culture de l'innovation ;
- Une incarnation en présentiel renforcée. Les établissements de l'ENFIP de Clermont-Ferrand et Toulouse ont bénéficié de présentations sur sites d'intervenants du SG, sur les politiques RH ministérielles majeures dont les actions en faveur de l'égalité professionnelle et la diversité ;
- Le recours à des méthodes pédagogiques nouvelles, axées sur l'échange et les témoignages via des conférences, des tables rondes. Expérimenté en 2018 et généralisé en 2019, le succès du dispositif très participatif « classe inversée » adapté au module « déontologie » mérite d'être souligné ;
- La promotion de travaux collaboratifs inter écoles : le challenge inter-écoles, afin de renforcer l'esprit de promotion ministérielle. Sur la base du volontariat, 3 à 4 groupes d'élèves des écoles (soit un total de 40 à 50 élèves) travaillent en commun pour réaliser une vidéo sur des thématiques transverses ministérielles. Ces travaux font l'objet d'une restitution conclue par une remise de prix, lors d'une cérémonie de fin d'année à Bercy.

A partir de 2021, le CMFI est organisé en mode hybride avec 4 nouveautés :

- civisme, laïcité, valeurs républicaines ;
- challenge inter écoles de 40 à 60 élèves, restitution sur Bercy en mars 2022 ;

- mixité virtuelle, coopération des services techniques des écoles ;

- cycle : 5 jours en septembre + 2 capsules, d'une demi-journée chacune, plus loin dans la scolarité.

Pour la fédération, le CMFI devrait être le lieu d'une acculturation ministérielle, ouverte à l'ensemble des agents en formation A, B et C, pour évaluer leurs connaissances du ministère, impliquer les agents sur les enjeux et les usages au MEFR, former réellement sur les valeurs égalité professionnelle, diversité et handicap et faciliter une culture ministérielle.

Sans revenir aux 15 jours précédents, il faut le revoir dans sa forme et son contenu. On pourrait réfléchir à un véritable module de formation qui se déroulerait tout le long du cycle de formation, et sur toute la carrière.

Sur le challenge inter écoles, le développement du numérique est un atout, afin de mettre en place des travaux collaboratifs inter-écoles, ouvert à tous les stagiaires et faciliter ainsi le brassage inter directionnel. La crise a permis aux écoles de travailler ensemble et de véritablement collaborer, il faut s'en servir. Pour cela il faut aussi que les écoles évoluent et arrêtent de se concentrer uniquement sur l'apprentissage des futurs métiers des stagiaires.

Sur l'extension aux B et C, même si le volume est beaucoup plus important, le président a proposé dans un premier temps d'organiser un CMFI virtuel.

Suite à la crise, le SG a d'ailleurs, réfléchi à des supports d'accueil et d'intégration qui seraient mis à disposition de toutes les directions. Ces supports devaient se mettre en place pour les stagiaires en formation, mais aussi pour tous les agents intégrant le MEFR au fil de l'eau.

Sur les formations transverses RH : égalité professionnelle, violences discrimination, il est nécessaire de se coordonner avec

les directions et leur propre module pour ne pas être redondant. Néanmoins, la fédération a rappelé que la formation et la sensibilisation sur ces sujets devaient être généralisées.

### Point d'information sur la stratégie d'acculturation numérique des agents du MEFR

Face à l'évolution des pratiques et des usages liés à la transformation numérique, l'accompagnement à l'acculturation au numérique des agents du MEFR constitue un enjeu majeur de la politique RH ministérielle, s'appuyant à la fois sur la mise à disposition de formations et d'outils numériques adaptés.

Initiée et pilotée dès 2016 par le Secrétariat Général, cette stratégie ministérielle repose sur un plan d'action articulé autour des 5 axes suivants :

- évaluer les compétences numériques des agents ;
- impliquer les agents par des actions de communication sur les enjeux et usages du numérique ;
- faciliter l'accès à la culture numérique ;
- concevoir une offre de formation adaptée aux agents et aux managers ;
- développer un environnement favorisant l'innovation RH et l'appropriation des outils numériques.

En partenariat avec l'IGPDE, ce chantier s'est renforcé en 2021 - 2022 afin de faciliter l'inclusion numérique des agents et de favoriser la montée en compétences des agents dans le domaine du numérique. Dans ce cadre, le Secrétariat Général (SRH1B/IGPDE) a élaboré le parcours apprenant compétences numériques « PAC-Num ». Il s'agit d'un dispositif personnalisé d'évaluation des compétences et d'accès aux formations les plus adaptées aux attentes et aux besoins « métiers » des agents du MEFR.

Le déploiement opérationnel de deux parcours PAC-Num a démarré dès septembre 2021 pour certains services de la DGFiP : DINR, service d'appui RH, ENFiP, DDFIP 68 et délégation interministérielle centre est (soit 20 000 agents) et en octobre pour 2400 agents du Secrétariat général.

PAC-Num a été généralisé à tous les agents du MEFR courant 2022. Une application web a été créée pour offrir des services dédiés : veille numérique personnalisée, accès au PAC-Num, participa-

tion à une communauté collaborative de bonnes pratiques...

Pour la fédération, l'accompagnement personnalisé de proximité doit forcément passer en premier lieu par des formations en présentiel. Suite à l'évaluation de l'agent, il est nécessaire de mettre en place un accompagnement pour la formation mais aussi pour ne pas laisser des agents en situation d'échec.

La fédération a rappelé la nécessité de mettre à niveau les applications professionnelles, en mettant en place l'inclusion numérique pour les personnes en situation de handicap mais aussi en diffusant des outils collaboratifs à tous, notamment dans le cadre du développement du télétravail. Entre les injonctions gouvernementales et la réalité subie par les agents, on est loin du socle minimal de compétences numériques.

### Plan ministériel d'orientation stratégique 2022-2024

Chaque année près de 80% des agents bénéficient d'au moins une action de formation continue avec en moyenne plus de 12 jours de formation, tous types de formations confondus.

Ce document découle en grande partie du schéma directeur de la formation professionnelle 2021-2023, rédigé par la DGAFP. Il concerne uniquement les formations transverses et d'intérêt commun à l'ensemble des directions et services du ministère. Cette stratégie de formation ministérielle a vocation à être déclinée par les directions, dans leur plan annuel de formation.

Ce dispositif de formation s'inscrit dorénavant dans le dispositif réglementaire interministériel matérialisé par le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État (SDFPTLV), porté par décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié. Cet instrument de coordination des politiques de formation vise à définir les priorités de formation dans les domaines communs et à coordonner les actions. Ce décret prévoit que « chaque ministre établit, après concertation avec les organisations représentatives du personnel, un document d'orientation à moyen terme de la formation des agents des administrations relevant de son autorité... Il est révisé dans les mêmes formes, au moins tous les trois ans ». Ce document d'orientation s'intègre dans la politique RH globale du ministère, dans le cadre des lignes directrices de gestion ministé-



Accueil des stagiaires à l'ENFiP de Clermont Fd

rielles définissant la stratégie pluriannuelle des ressources humaines.

La fédération a réaffirmé l'importance de la formation professionnelle dans le parcours de carrière des agents, d'autant plus dans cette période de réformes et de restructurations.

La fédération a dénoncé le recul de cette formation professionnelle en quantité mais aussi en qualité et rappelé ses revendications en la matière.

Ce document d'orientation stratégique s'organise autour de 6 axes :

- Diffuser les valeurs et les principes de la République ;
- Accélérer la transformation numérique de l'Etat ;
- Consolider la fonction managériale ;
- Accompagner le développement professionnel ;
- Assurer une meilleure efficacité du dispositif de formation ;
- Piloter la politique ministérielle de formation.

Pour la fédération, il est primordial que le sujet formation fasse l'objet de discussions régulières. Ce document d'orientation stratégique ministériel en matière de formation professionnelle transverse a le mérite d'exister même s'il manque d'actions concrètes et se concentre beaucoup sur l'encadrement.

**La fédération affirme que la formation professionnelle est un des piliers fondamentaux dans le parcours de carrière des agents, d'autant plus dans cette période de réformes et de restructurations. La formation des stagiaires ne peut se concevoir qu'au travers des écoles d'application du ministère, la fédération s'opposera à toute tentative de mutualisation ou de formation à distance généralisée.**

**La fédération réaffirme son attachement à une formation professionnelle de qualité qui doit s'envisager au niveau directionnel mais avec un engagement fort du ministère.**



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

Actifs ou retraités de la fonction publique de l'État, épargnez quelques mois et bénéficiez d'une bonification de l'État.

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

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

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

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

LE **GUIDE** CHÈQUE-VACANCES

- > Retrouvez les offres de nos partenaires au cœur des territoires et celles des grandes enseignes du réseau
- > Changez librement et à tout moment le format de vos Chèques-Vacances
- > Échangez les en fin de validité (2 ans en plus de l'année d'émission)

[Leguide.ancv.com](http://Leguide.ancv.com)

Choisissez le Chèque-Vacances qui vous ressemble !

NOUVEAU



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

**CHÈQUE-VACANCES CLASSIC**  
le format papier



Parce que les vacances c'est essentiel, vos Chèques-Vacances sont utilisables toute l'année.  
Comment en obtenir ? Pour plus d'informations : [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)

HÉBERGEMENT, SÉJOURS & TRANSPORTS,  
CULTURE & DÉCOUVERTE, LOISIRS & DÉTENTE, RESTAURATION

MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES

ancv  
CHÈQUE-VACANCES

DOCAPOSTE  
Tavonir devient plus simple

## Protection sociale complémentaire

**Jusqu'en 2021, contrairement aux salariés du privé, les agents publics ont payé de leur poche l'intégralité de leur protection sociale complémentaire, pour une grande majorité en cotisant à une mutuelle «historique» de leur ministère, sur la base du volontariat.**

**L'accord cadre sur la seule complémentaire santé, signé par l'ensemble des fédérations de fonctionnaires, le 22 février 2022 a commencé à corriger cette anomalie, contre laquelle FO lutte depuis plusieurs années.**

La conséquence la plus concrète pour les agents, fut l'intégration forfaitaire sur leur fiche de paie à compter de janvier 2022 d'un montant mensuel de 15€ brut.

Cet accord intègre bien d'autres éléments qui ont nécessité de longues négociations, où la délégation FO a réussi à faire intégrer sur de nombreux points ses revendications.

Depuis 2007, déjà en raison d'une réforme imposée par le gouvernement de l'époque, les ministères référençaient un ou plusieurs organismes de protection sociale complémentaire pour une durée de sept années.

A Bercy, la MGEFI fut ainsi la seule mutuelle référencée après avoir répondu à un cahier des charges. Le référencement en cours demeure valable au moins jusqu'au 31 décembre 2024.

Cette négociation fut la première au niveau de la fonction publique, après la publication de l'ordonnance sur la négociation collective.

Dès le début, la ministre de l'époque a mentionné son souhait d'une participation financière de l'employeur, accord ou pas. Elle a précisé qu'en cas d'absence d'accord majoritaire, elle appliquerait le panier de soins du code de la sécurité sociale (issu de l'accord national interprofessionnel), en occultant la solidarité intergénérationnelle.

En résumé, un panier de soins bien loin des standards appliqués par la mutuelle référencée à Bercy et excluant les retraités, ce qui au-delà de la solidarité revendiquée par FO, allait concrètement rendre le montant des cotisations pour ces derniers excessif.

Cet accord a été la base des négociations engagées au niveau ministériel à Bercy.

Dans un premier temps, FO Finances a demandé et obtenu un premier groupe de travail, qui s'est tenu le 6 octobre 2022 pour, d'une part confronter notre interprétation de l'accord avec nos interlocuteurs, mais surtout mettre dans le débat les points que nous souhaitions voir intégrer dans le cadre de la négociation qui s'ouvrirait quelques mois plus tard.

Un point majeur de l'accord fonction publique a longtemps fait débat. Malheureusement, la ministre a en toute fin des négociations, tranché pour l'adhésion obligatoire des agents à l'organisme de protection sociale complémentaire qui serait choisi dans chaque ministère.

Pour justifier son choix, elle a indiqué que le principe de l'adhésion obligatoire garantissait une plus grande capacité à exercer les solidarités mais également permettait une homologation avec les salariés du privé.

Il faut lier son premier argument, sur le fait que pendant de longs mois, les retraités étaient totalement exclus du dispositif, à l'instar de la situation dans le privé. C'est sous la pression de FO en particulier, que la ministre a consenti à les intégrer dans l'accord.

Quant au second argument, pour FO, il n'était pas plus question de le cautionner, n'étant pas signataire de l'accord interprofessionnel de 2014.

Actuellement, un tiers des agents publics est couvert par un organisme non référencé. Cet accord imposera l'adhésion obligatoire, à quelques exceptions près, à des organismes sélectionnés par leur employeur dans le cadre des marchés publics.

Élément central, le contenu du panier de soins a été àprement négocié au niveau de la fonction publique. A partir du moment

où le contrat groupe devenait obligatoire, il se devait d'être à un haut niveau. Au final, le panier validé est performant et il a été l'objet pour FO d'un axe prioritaire de la négociation qui s'est engagée à Bercy pour l'améliorer, y compris en incluant des prestations optionnelles.

Il ne suffit pas d'avoir un panier de soins performant, encore faut-il que le montant des cotisations demeure à un niveau acceptable pour les agents.

Premier acquis pour les actifs, le montant n'est pas déterminé en fonction de leur âge. Les cotisations sont calculées à partir d'une cotisation d'équilibre correspondant au coût mensuel des garanties pour un bénéficiaire multiplié par le nombre de bénéficiaires et au coût mensuel des dispositifs de solidarité prévus pour les retraités et ayants-droits. Ce montant de cotisation d'équilibre est réévalué chaque année.

La cotisation est constituée de trois parts :

- ✓ La part employeur à 50%,
- ✓ La part individuelle forfaitaire pour les actifs s'élevant à 20%,
- ✓ La part solidaire représentant en moyenne 30%.

Cette décomposition des 50% de la cotisation des bénéficiaires actifs permet une part de proportionnalité et de solidarité au regard des revenus et des retraités.

C'est le fondement de l'attachement de FO à la solidarité intergénérationnelle, qui a été une priorité absolue tant lors des négociations au niveau fonction publique que dans notre ministère.

La négociation a ainsi permis de maintenir l'accès des retraités aux contrats collectifs, sur la base du volontariat, sans distinction de l'âge et de l'état de santé.

La cotisation peut évoluer au maximum jusqu'à 75 ans mais elle demeure plafonnée à 175% de la cotisation d'équilibre du contrat collectif.

Un dispositif transitoire a été créé pour les agents qui passent de bénéficiaires actifs à celui de retraités, maintenant la première année le montant de la cotisation est identique. A partir de la 2<sup>e</sup> année, l'augmentation devient progressive et elle est plafonnée à 125% de la cotisation d'équilibre. Les 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> années, les montants sont plafonnés à 150% de la cotisation d'équilibre.

Tout comme les retraités les ayants droits peuvent bénéficier du contrat collectif, avec pour exemple un montant de cotisation de moitié de la cotisation d'équilibre pour les enfants de moins de 21 ans.

Autre point central dans la négociation pour FO, la mise en place d'une commission paritaire de pilotage au niveau ministériel.

Elle sera composée paritairement des représentants de l'employeur public et des organisations syndicales représentatives dans le Comité Social d'Administration Ministériel.

Cette commission permettra d'une part de ne pas laisser les mains libres à l'employeur public et d'autre part de pouvoir modifier par exemple les éléments de solidarité pour les adapter à la population du ministère.

Il va de soi que ce dernier point ne peut pas être appréhendé de manière identique dans un ministère où la moyenne d'âge est peu élevée (Éducation Nationale) et dans notre ministère où la moyenne d'âge des actifs avoisine les 50 ans.

Cette commission aura un rôle déterminant à Bercy pour évaluer les contrats collectifs, notamment la qualité de la gestion et du service rendu aux bénéficiaires, tout comme pour évaluer les évolutions tarifaires et la mise en œuvre des solidarités.

Avant même l'ouverture des négociations à Bercy, une circulaire émanant de la DGAFP, qui n'avait pas vocation à être rendue publique, a semé le trouble sur la marge de discussions que nous pourrions avoir avec nos interlocuteurs. Dès la première réunion du 6 octobre, notre délégation a clairement indiqué que cette circulaire ne devait pas entraver nos débats ministériels et ce sur aucun sujet ouvert à la négociation, tel que le prévoit le décret d'application.

En raison du confit social sur les retraites, qui a paralysé le dialogue social pendant les quatre premiers mois de l'année 2023, la première séance de négociation sur l'accord de méthode a pu avoir lieu que le 25 mai à Bercy.

A cette première réunion, notre fédération a posé ses revendications et les thèmes qu'elle souhaitait voir ouverts à la négociation, indépendamment des

contraintes formulées dans la circulaire de la DGAFP.

- Le périmètre des employeurs et des bénéficiaires,
- Les modalités d'adhésion des bénéficiaires,
- Le couplage santé/prévoyance,
- Les prestations complémentaires ouvertes au panier de soins,
- Les options ouvertes et leurs modalités et la participation de l'employeur,
- Les critères de sélection de l'opérateur et la pondération des critères,
- La cotisation et le niveau du taux finançant le coût des solidarités,
- Le fonds d'aide aux bénéficiaires retraités et le taux de cotisation additionnelle,
- Les prestations d'accompagnement social et le taux de cotisation additionnelle,
- Les actions de prévention.

A la date où se clôt l'écriture de ce rapport d'activité, la version définitive du Secrétariat Général de Bercy n'a pas été communiquée aux fédérations

En tout état de cause, un accord de méthode, signé par une majorité de fédérations ou pas, n'a aucune incidence sur la participation de celles-ci à la négociation qui s'ouvrira cet été ou plus sûrement à la rentrée.



## Action sociale

**A la sortie de notre congrès d'octobre 2020, l'action sociale ministérielle a pour plusieurs raisons été impactée par la crise sanitaire puis par le conflit social du premier semestre 2023. La réforme de l'action sociale initiée en mai 2018 a de ce fait, été paralysée pendant de longs mois, même si les grandes orientations avaient été dévoilées au Conseil National de l'action sociale du 5 octobre 2020.**

**Centres de vacances EPAF... des crédits jetés par la fenêtre... toujours moins de prestations pour les agents.**

**D**epuis quelques années, nous constatons une désaffection pour les centres de vacances EPAF. Ces sites ne sont plus adaptés aux attentes des agents et pâtiennent d'une faible capacité d'hébergement. Les investissements immobiliers nécessaires pour la remise à niveau du parc sont trop importants pour l'administration. Après trois ans d'audits, de rapports et d'enquêtes sur l'association EPAF, le ministère a présenté en début d'année 2021 son projet du devenir du parc EPAF, proposant 4 scénarii d'évolution :

- Maintenir la situation actuelle en fixant un programme de travaux immobiliers pluriannuel ;
- Céder une partie des sites et repenser l'offre en développant l'activité sur les sites conservés en gestion directe par EPAF ;
- Céder l'ensemble du parc en recentrant l'activité d'EPAF sur l'achat de prestations sur catalogue.

L'état actuel du parc est clairement de la responsabilité de l'administration. La fédération n'a pas manqué de rappeler que des choix hasardeux et ruineux par le passé sont pour partie la cause de la situation et en particulier le manque d'investissements dans la réhabilitation du parc. La gestion de l'EPAF n'a absolument pas été mise en cause.

Notre fédération a présenté et défendu les revendications suivantes :

- Présenter un projet fiable économiquement et stable dans le temps, intégrant à minima le maintien de la subvention ministérielle et plus globalement du budget de l'action sociale ministérielle,
- Maintenir dans le parc EPAF, des résidences à haut potentiel, réparties sur l'ensemble du territoire, en leur consacrant

les investissements nécessaires à leur réhabilitation,

- Assurer pour l'année de transition 2022, un catalogue de prestations de même niveau pour les agents,
- Garantir un accompagnement social de haut niveau pour les salariés de l'EPAF, avec la possibilité d'une rupture conventionnelle collective.

Le secrétariat fédéral a saisi toutes les opportunités de dialogue pour faire évoluer le dossier en présentant des propositions concrètes sur la base d'un constat partagé, compte tenu que le statu quo n'était plus tenable et que la liquidation complète était un non-sens. Au final, bien que la liquidation complète ait pu être évitée de par nos interventions, notre fédération a voté contre le principe d'une cession, même partielle du parc EPAF.

En novembre 2021, le Secrétariat Général a décidé que sur les 21 résidences 7 seraient conservées et modernisées : Agay, Saint Lary, Prémanon, Gérardmer, La Baule, Vendre et la Saline.

La mise en vente d'une partie des résidences EPAF n'a été possible qu'à partir de 2023, le temps d'établir les diagnostics techniques et de réunir les documents notariaux. La direction Immobilière de l'Etat (DIE) a la maîtrise du calendrier et de la stratégie de vente, elle devrait lancer les premiers appels d'offre au plus offrant (sans restriction). L'état de la procédure ainsi que la valeur estimée des résidences à céder sont des informations confidentielles, qui n'ont pas vocation à être transmises aux représentants des personnels.

Pour rappel, la moitié du produit des ventes devrait être restituée au budget de l'action sociale ministérielle pour mener divers projets immobiliers, dans les

résidences conservées et les restaurants financiers notamment.

Les centres de vacances ont été fermés au 31 décembre 2021 avec toutes leurs conséquences. L'EPAF a dû gérer les départs des personnels employés et le gardiennage des centres de vacances. Cette dépense a été supportée par le budget de l'EPAF jusqu'à la fin 2022.

### **Le réseau de l'action sociale... une régionalisation des moyens humains mais aussi beaucoup de frustration**

La fédération a continuellement défendu une action sociale de proximité, au plus près des agents. Cela a toujours été une de nos revendications prioritaires. Pour autant, depuis plus de dix ans, la volonté du Secrétariat Général a été de réduire les effectifs du réseau de l'action sociale, en supprimant tout d'abord des postes d'assistant de délégation.

En introduisant les correspondants Chorus, les délégués ont été dépourvus de leurs prérogatives budgétaires. Les délégués l'ont perçu comme une remise en question de leurs compétences et de leur technicité. Le ministère a voulu restreindre le rôle des délégués, sans une vraie approche sociale, en leur ôtant toute proximité avec les agents.

Au CNAS du 5 octobre 2020, l'administration nous a présenté son projet de restructuration du réseau de l'action sociale. Le Secrétariat Général voulait positionner des structures au niveau régional avec l'installation d'un responsable régional de l'action sociale. Elle a justifié son choix en expliquant que cette nouvelle organisation rendrait un meilleur service et pourrait faire face avec plus d'efficacité à des



sujets complexes, notamment la restauration ou le logement.

L'avenir des CDAS était aussi sur la sellette mais finalement, conformément à notre revendication, l'administration a confirmé le maintien des instances ad hoc du ministère, le CDAS et le CNAS. Néanmoins, notre fédération ne pouvait cautionner ce projet ministériel.

Le 21 janvier 2021, un groupe de travail a eu lieu pour présenter la feuille de route de la réforme du réseau de l'action sociale. Au préalable la fédération avait pu, à l'occasion d'une bilatérale avec le Secrétariat Général, affirmer la nécessité du maintien des délégués départementaux.

A cette occasion, on nous a informés du lancement des travaux et de la mise en place de nouvelles fonctions de coordination au niveau régional. En parallèle, l'arrêté de 2002 serait modifié et de nouvelles fiches de postes devaient être élaborées pour intégrer la nouvelle organisation.

Dans son projet, le ministère prévoyait :

- ▶ la création de postes de responsables régionaux, pour piloter les personnels du réseau de l'action sociale, qui deviendraient des chargés de mission,
- ▶ la création de pôles métiers pour les missions où une mutualisation des moyens est possible,
- ▶ la nomination des référents de proximité, gérant les CDAS.

Le ministère envisageait également pour des « petits départements » où le délégué n'a pas une activité pleine et entière, de nommer un référent de proximité commun à deux départements.

A ce stade du projet, la fédération ne pouvait que dénoncer cette nouvelle architecture du réseau, d'une grande complexité et qui risquait d'accroître les difficultés de fonctionnement à tous les niveaux. Pour la fédération, chaque département doit avoir un référent de proximité identifié.

Suite aux interventions des fédérations, lors d'une réunion en septembre 2021, il a été annoncé que l'architecture du nouveau réseau de l'action sociale comprendrait deux niveaux rattachés au Secrétariat Général : un responsable régional de catégorie A et des délégués

de l'action sociale de catégorie B ou C, chargés d'un département ou d'une mission spécifique.

### **Si la fonction de délégué revient dans la terminologie ministérielle à la place de chargé de mission ou de référent, la disparition des assistants de délégation est bien effective**

Les délégués en place conserveraient leur poste s'ils le désiraient.

Lors du CNAS du 15 décembre 2021, la fédération a rappelé qu'au travers de ses arguments et propositions le projet initial a subi des modifications significatives :

- ▶ Maintien de l'identité du réseau et de ses instances (CNAS et CDAS),
  - ▶ Maintien dans les départements d'un délégué de proximité, lequel sera notamment en charge des Crédits d'Action Locale (CAL) dédiés,
  - ▶ Création de délégués sur des missions thématiques (exemples : restauration ou logement),
  - ▶ Maintien de délégués de l'action sociale, en lieu et place de chargés de mission, les assistants devenant eux-mêmes délégués,
  - ▶ Harmonisation et réévaluation de l'indemnité spécifique pour tous les délégués,
  - ▶ Prise en charge des frais de déplacements, y compris des nuitées éventuelles,
  - ▶ Installation dans les locaux du ministère en priorité,
  - ▶ Mise en place de formations pour tous les acteurs du réseau,
  - ▶ Cartographie examinée en CNAS dans le cadre d'un suivi annuel de la réforme.
- Malgré ces améliorations obtenues, notre fédération a exprimé un vote négatif sur la réforme pour les raisons suivantes : Le réseau se complexifie avec la création d'un échelon hiérarchique en plus, voire deux avec l'adjoint qui est apparu sur le tard dans les discussions,
- ▶ Les délégués départementaux actuels sont de fait déclassés,
  - ▶ Aucune garantie n'est apportée sur le maintien des emplois à l'avenir,
  - ▶ Aucune cartographie des emplois implantés n'a été présentée,
  - ▶ Aucun engagement n'est pris sur le maintien d'un délégué par département,
  - ▶ Les représentants des CDAS sont désor-

mais exclus de la procédure de recrutement des délégués,

- ▶ Aucun bénéfice concret ne ressort pour les agents du ministère (actifs et retraités).

Sur les mesures d'accompagnement, nous avons obtenu :

- ▶ Le maintien dans le nouveau dispositif de tous les acteurs actuels de l'action sociale qui le souhaitent,
- ▶ L'assurance qu'aucune mobilité géographique ne serait imposée,
- ▶ La remise à zéro du délai de séjour sur tous les emplois,
- ▶ L'harmonisation et la revalorisation de l'indemnité forfaitaire des délégués (soit une ACF de 101,25€ bruts mensuels pour tous les délégués du futur réseau).

Silence radio jusqu'au 13 mai 2022, date du premier comité de suivi de la réforme ! L'arrêté sur la nouvelle organisation et le fonctionnement a été publié au JO le 12 avril 2022. La fédération a exprimé son inquiétude sur le manque d'information dans le réseau et l'absence de cartographie à quelques mois de la mise en place de la nouvelle organisation. Lors de la présentation des fiches de postes, nous avons rappelé que la fiche pour l'emploi de délégué devait être ouverte aux agents de catégorie B mais également de catégorie C.

L'arrêté de restructuration soumis au CTAC du 10 juin 2022, prévoit un accompagnement à la mobilité professionnelle pour les agents ne souhaitant pas accepter la nouvelle fiche de poste.

Lors de cette réunion, nous avons aussi eu la confirmation qu'un délégué de proximité pouvait être compétent sur 2 départements, ce que nous refusons. Notre fédération a rappelé sa revendication : chaque département doit disposer d'un délégué de proximité.

Les responsables régionaux ont pris leurs fonctions au 1<sup>er</sup> septembre 2022, seuls 4 sont originaires du ministère. Ils ont pu suivre une formation d'une semaine, ce qui paraît bien insuffisant. La rencontre avec les délégués départementaux a eu lieu en début d'année 2023. Suite à la période de grève et de manifestations contre la réforme des retraites, ce n'est qu'au CNAS du 31 mai que nous avons pu prendre connaissance de la nouvelle cartographie.

Pour les assistants nommés délégués, le changement de régime indemnitaire est effectif depuis la fin d'année 2022.

Nous sommes régulièrement alertés par des camarades sur les procédures de recrutement qui se font en dehors des cadres réglementaires, sans entretien. Même si le sous-directeur de Bercy parle de dysfonctionnement, pour notre fédération, c'est toute la problématique des recrutements sur des postes au choix qui est soulevée.

### Gouvernance des opérateurs... une architecture bien loin d'être boudée !

Après la réforme du parc EPAF au 1<sup>er</sup> semestre 2021, puis celle concernant l'organisation du réseau le semestre suivant, le ministère a souhaité reprendre le troisième pilier de sa restructuration de l'action sociale ministérielle : la gouvernance.

Initiée en 2018, puis relancée en 2020 en pleine pandémie, cette réforme a pour objectif de regrouper l'ensemble des associations du secteur social dans une fédération dite « faitière » et de simplifier la prise de décisions par une gouvernance modifiée qui passerait par une nouvelle organisation des instances. Le choix du Secrétariat Général s'est porté vers une fédération faitière pour soi-disant garantir l'autonomie des associations.

Au début, le Secrétariat Général voulait intégrer les sept associations dans son projet afin d'avoir une vue d'ensemble des différents acteurs. Cette solution permettait, selon la Secrétaire Générale de l'époque, d'améliorer le pilotage des opérateurs par la tutelle, avec une gouvernance plus resserrée et plus efficace mais également d'organiser la dynamique de mutualisation et de professionnalisation de certaines fonctions. Elle aurait permis, toujours selon la Secrétaire Générale, de capitaliser rapidement sur plusieurs sujets : visibilité et cohérence de l'action sociale, renforcement de la tutelle, mutualisation de fonctions supports (communication, achat, paye...). D'après elle, la prise de décision aurait été plus efficiente, avec une meilleure répartition des rôles entre opérateurs.

Notre fédération partage le constat d'une gouvernance complexe qui mérite certainement une clarification des rôles des différents acteurs. L'enchevêtrement des instances consultatives et la multitude d'interlocuteurs sur les mêmes sujets ralentissent les prises de décisions et peuvent retarder l'attribution des prestations d'action sociale. Pour autant, elle trouve peu compréhensible, l'intégration

dans le projet des associations autres que l'EPAF, l'ALPAF et l'AGRAF.

Ce n'est qu'au Comité Technique Ministériel d'octobre 2022 que Monsieur Le Maire a annoncé l'exclusion des associations COOP, ATSCAF, Place des arts et CSMF du projet.

Ce résultat est à mettre à l'actif de notre fédération.

Inscrite à l'agenda social du premier semestre 2023, cette réforme a été suspendue en raison du conflit sur les « retraites », qui a stoppé net le dialogue social pendant quatre mois à Bercy.

Pourtant, à l'origine, une méthodologie et un calendrier devaient être présentés aux fédérations en deux phases, une première phase sur l'aspect juridique de la faitière et la redéfinition d'une gouvernance globale de l'action sociale pour fin 2021 et une deuxième phase comprenant la mise en œuvre concrète des pôles métiers, l'utilisation et la coordination d'ici 2022.

En mars 2022, lors d'un groupe de travail un calendrier de mise en œuvre s'étalant jusqu'à fin 2023 a été présenté. Preuve en est le document de travail est un copié coller de celui qui avait été reçu pour le groupe de travail organisé un an plus tôt.

Ce délai conforte notre opinion : ce n'est pas un projet viable à terme et surtout il ne répond pas à l'objectif de simplification exposé à ses origines.

Pour la fédération, l'objectif de cette réforme est à terme de rationaliser les coûts budgétaires, avec pour première conséquence, un risque pour les emplois dans les différentes associations par une mutualisation inévitable de certaines fonctions.

Ce risque crée de l'incertitude dans chacune des associations et en premier lieu pour les salariés.

Notre fédération persiste à affirmer que rajouter une strate administrative n'est pas un gage de visibilité des associations, bien au contraire. L'objectif doit être une gouvernance simplifiée, ce qui signifie, sans redondance et où les élus des personnels des associations et les fédérations syndicales soient présents.

Dans cette optique, le CNAS demeure l'instance où sont définies les orientations de la politique nationale de l'action sociale ministérielle, déclinées dans les CDAS qui conservent leurs compétences propres. La nouvelle fédération faitière, si elle se confirme, ne peut en aucun cas se substituer à ces instances.

Voilà maintenant plus de cinq ans que l'arlésienne de la réforme de la gouvernance perdure. Pour des motifs divers, elle demeure figée à son état initial, à quelques éléments près.

### Restauration et titres restaurant



La crise sanitaire a fortement impacté le secteur de la restauration collective, y compris dans notre ministère. La « valse » des fermetures de restaurants financiers de province s'est poursuivie sans concertation avec les personnels la plupart du temps.

Chaque année, la liste des restaurants fermés ou ceux dont la fermeture est imminente, est présentée lors d'un groupe de travail du CNAS. Le recours au titre restaurant devient systématique, alors même que voilà quelques années le ministère avait les plus grandes réserves pour les attribuer.

En province, six restaurants ont fermé en 2020, quatre en 2021, alors que dix-sept étaient en difficulté. Les causes sont diverses : départ d'agents Berkani non remplacés, dénonciation du contrat avec le prestataire, sans oublier la baisse de la fréquentation avec la montée en puissance du télétravail.

Deux groupes de travail se sont déroulés sur la question de la restauration collective, en particulier en province, les 3 décembre 2021 et 20 octobre 2022. Les résultats de l'enquête lancée en fin d'année 2022 sur l'ensemble du territoire, devaient être communiqués ce printemps, mais la suspension du dialogue social en raison du conflit « retraites » a repoussé l'échéance.

Le coin repas ou espace repas est soumis à des règles découlant du code du travail basé sur des normes d'hygiène et de sécurité, ce qui n'est pas le cas pour les espaces de convivialité, mis en place notamment à la DGFiP. Depuis 2020, leur financement n'est plus imputé sur crédits d'action locale (CAL) mais sur les crédits restauration du budget de l'action sociale.

De ce fait, nous n'avons plus les moyens de connaître le nombre de coin repas réellement en place.

La crise sanitaire a également eu un fort impact sur l'AGRAF, association qui gère la plupart des restaurants à Paris et en région parisienne, avec en 2020 une baisse de 58% de couverts servis. Le secrétariat général a décidé de verser une aide exceptionnelle à l'association.

L'expérimentation de la restauration au plat dans 3 restaurants de Bercy, mise en place en 2020, devait faire l'objet d'un bilan, qui a été repoussé. Sans surprise pour notre fédération, opposée à ce projet, l'enquête faite auprès des usagers révèle que plus de 60% des agents préféreraient la restauration au plateau. La mise en place d'une tarification au plat engendre une augmentation de tarif pour les agents. Malgré ces résultats, le Secrétariat Général a décidé de poursuivre cette tarification pendant l'année 2023.

L'AGRAF a également récupéré la gestion des restaurants du Val de Marne : Créteil, Saint-Maur et Champigny. En 2022, l'association a également mis en place une offre avec 50% de produits Egalim, dont 20% de produits Bio.

Cette loi Egalim mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2022 a obligé les restaurants à proposer 50% de produits durables et de qualité dont au moins 20% de produits biologiques dans la composition des repas servis. De ce fait, cela a eu un coût pour les restaurants et certains l'ont répercuté sur les agents. Notre fédération a demandé au Secrétariat Général une prise en compte de ce surplus financier.

Nous avons enfin été entendus puisque le versement d'une subvention de 1,50€ vient d'être notifié aux directions en rattrapage des sommes payées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Notre fédération souhaite que les sujets restauration fassent l'objet de discussions régulières afin de conserver une offre sociale équilibrée pour les agents.

En l'absence de restauration collective, les agents peuvent bénéficier de titres restaurant, à raison de 18 titres restaurant par mois pour un agent à temps plein. En 2020, 30 125 agents ont bénéficié des titres restaurants. Une fiche métier mise à jour en juin 2021 détaille les conditions d'attribution du titre restaurant. Elle précise certaines exceptions et indique également les prélèvements de titres sur le forfait mensuel.

La crise sanitaire a eu un fort impact sur le pouvoir d'achat des ménages et des agents en particulier. Il serait important de tenir compte de l'augmentation de l'inflation qui se poursuit pour préserver le pouvoir d'achat des agents. La fédération revendique une augmentation de la valeur du titre restaurant à 10€.

### L'aide à la parentalité... des améliorations tardives en 2023

Au CNAS du 31 mai 2023, le secrétariat général nous a présenté les améliorations envisagées sur les aides à la parentalité. Le CESU 6-12 ans devient le « chèque famille Finances », il concernera les agents jusqu'aux 14 ans révolus de l'enfant ainsi qu'une extension jusqu'à 17 ans pour les familles monoparentales ou ayant un enfant en situation de handicap. Une revalorisation du barème des CESU de 5% est également prévue, ainsi que la création d'un chèque sport et la mise en place d'un dispositif spécifique pour l'Outre-mer. Cette aide sera mise en place selon les mêmes conditions que le CESU 6-12 ans, sous forme de remboursement direct des dépenses réellement engagées pour la garde ou le soutien scolaire, dans la limite d'un plafond annuel de 500€. Ces nouvelles dispositions s'appliquent au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

L'aide à la parentalité c'est aussi la réservation de places en crèche. Le secrétariat général nous a fourni un état des lieux du nombre de berceaux ministériels et interministériels en novembre 2022 qui reste constant mais elle n'a, néanmoins, pas l'intention d'augmenter son parc. Selon une enquête de 2021, 92% des parents d'enfants de 0 à 6 ans privilégient la crèche comme mode de garde. De plus les délégués se trouvent démunis face à une forte demande dans les départements. La fédération a dénoncé le choix du Secrétariat Général de ne pas faire de réservation supplémentaire, surtout quand le plan égalité professionnelle ministériel préconise « une augmentation de l'offre existante comme le nombre de berceaux, le partenariat et le conventionnement avec d'autres structures ».



### Le budget

Le budget de l'action sociale 2021 a subi une baisse de 7M€ par rapport à 2020, pour atteindre le montant de 109,17 M€. Dans les Lois de Finances 2022 et 2023, le budget a été maintenu à hauteur de l'année 2021. De même les crédits d'actions locales ont été préservés pendant ce mandat.

Notre fédération aurait pu s'en féliciter mais dans un contexte de crise sanitaire puis d'inflation, les agents ont plus que jamais besoin d'une action sociale de haut niveau.

La fédération a également dénoncé la ponction systématique depuis quelques années sur la subvention de l'ALPAF, qui est passée de 11 M€ en 2020 à 9 M€ en 2023.

La présentation au CNAS du budget 2023 n'a été possible qu'au 31 mai 2023, en raison de la suspension du dialogue social à Bercy pendant les quatre premiers mois de l'année.

### Les CDAS

Cette instance a été sur la sellette dans les premières propositions de l'administration sur la réforme de la gouvernance. Notre fédération a clairement exprimé son rejet pour cette éventualité, bien vite abandonnée par nos interlocuteurs.

Suite aux élections professionnelles de décembre 2022, les délégations des représentants des personnels dans les Comités Départementaux de l'Action Sociale ont été renouvelées. Les bons résultats obtenus dans de nombreux départements ont permis une augmentation significative du nombre de représentants FO FINANCES.

Cette instance qui doit traiter de nombreux sujets tels que, les logements, la restauration, les séjours enfant et famille et l'action locale, fait face à un bouleversement de son fonctionnement, lié à la réforme du réseau de l'action sociale et en particulier à sa régionalisation. La mise en place d'un responsable régional et de délégués référents métiers, génèrent chez certains délégués qui auparavant géraient seuls l'enveloppe des crédits et le fonctionnement du CDAS, une grande frustration et un manque de reconnaissance.

Le secrétariat fédéral est toujours attentif aux comptes rendus des CDAS. Ils sont un point d'appui indispensable pour lui permettre de faire remonter les informations au ministère et en particulier les dysfonctionnements susceptibles d'être signalés.

## Diversité - Égalité professionnelle

**Durant la période 2020-2023, pas moins de sept réunions ont abordé les différents sujets liés à la diversité et à l'égalité professionnelle femme-homme.**

**La loi du 6 août 2019 (art. 80) de transformation de la fonction publique a imposé aux administrations de mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. Ce sujet a été au centre de nos discussions.**

### **Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes**

La cellule ministérielle d'écoute et de prévention a été créée en 2009. Celle-ci a connu une forte baisse d'activité ces dernières années. Tout en saluant l'engagement des personnels y exerçant, la fédération a fait le constat d'une cellule qui ne répondait pas aux attentes des personnels.

Le Secrétariat Général a proposé en septembre 2019 une expérience avec Allo-discrim, un cabinet d'avocats en gestion et prévention des risques. Cette cellule d'écoute déjà testée dans d'autres ministères, devait permettre de répondre aux besoins des agents, notamment par une expertise juridique de leur situation.

Ce dispositif vise à :

- Harmoniser et décrire le processus de prise en charge de ces violences ;
- Agir au plus vite ;
- Permettre aux agents d'identifier plus facilement les interlocuteurs qui peuvent leur venir en aide ;
- S'assurer que chaque agent puisse bénéficier du même niveau d'information ;
- Permettre une meilleure visibilité de la prise en charge des agents.

Le prestataire choisi est qualifié en matière de diagnostic juridique et de traitement des situations de discriminations et de violences sexistes et sexuelles. Le trai-

tement recouvre l'analyse, la qualification juridique et la réponse au demandeur.

Lors de la réunion relative à l'élaboration du cahier des charges, la fédération a insisté sur l'absolue nécessité pour les agents affectés dans les directions interministérielles, d'avoir accès à ce dispositif.

L'arrêté publié le 18 mars 2023 recouvre les agents des services et directions relevant d'un programme budgétaire du ministère, les services à compétence nationale et les établissements publics.

Le dispositif de signalement peut s'exercer selon deux modalités : par une procédure mise en œuvre par la direction d'emploi ou par une saisine de la cellule ministérielle d'écoute et de traitement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles, dans la limite de sa compétence.

Trois ans plus tard, force est constaté l'échec de ce nouveau dispositif, au vu du nombre de saisines. Ce printemps 2023, un appel d'offre dans le cadre d'un marché public a été ouvert pour le choix d'un nouveau prestataire.

Pour la fédération, le plus important au-delà de la publication de l'arrêté, demeure le dispositif mis en place pour recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Ce dispositif doit être simple, lisible et connu de tous les agents afin d'accompagner, de soutenir et de protéger les

victimes. Ces dispositions doivent aussi permettre un traitement rapide de ces situations et éviter que les directions cherchent à les dissimuler.

Un suivi statistique et précis sera mis en place afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de dérive dans le délai de traitement.

Nous avons également demandé que les fiches de signalement soient communiquées à la formation spécialisée du Comité Social, qui dispose d'un devoir d'enquête et de mise en place des mesures de prévention, avec une attention particulière à la confidentialité et à la protection des données.

L'administration a refusé arguant que les instances ministérielles de dialogue social sont destinataires d'un bilan annuel de la mise en œuvre du présent dispositif. Argument non recevable pour notre fédération.

Pour la fédération, la lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, passe par une forte implication du ministère et des directions avec des moyens budgétaires nécessaires à sa concrétisation.

### **La lutte contre l'homophobie : suivi des 10 engagements et bilan du partenariat avec l'association COMIN-G**

Après plusieurs réunions associant les fédérations syndicales, un partenariat a été signé avec l'association COMIN-G puis renouvelé en janvier 2019. A cette

occasion, le ministère a mis en place les 10 engagements contre l'homophobie et la transphobie.

Une présentation de l'activité de l'association a été faite par le président de Comin-G, le 9 février 2021.

L'activité 2019-2020 a été entravée par la crise sanitaire et de fait les signalements ont diminué par rapport aux années précédentes. Pour autant, les interventions dans les écoles ont pu avoir lieu.

La fédération fortement impliquée dans les travaux ayant abouti à l'élaboration des 10 engagements, a salué leur mise en œuvre mais estime également qu'une formation plus concrète doit être mise en place.

L'administration avait prévu, en collaboration avec les référents de chaque direction, un état des lieux de l'existant et l'élaboration d'un nouveau module, incluant des cas pratiques et des formules adaptées aux managers.

La fédération s'est étonnée qu'il faille réfléchir sur la communication écrite alors même que des fiches réflexes appréhendant ces situations ont fait l'objet d'un travail entre le service Diversité et les organisations syndicales. Leur mise à jour est indispensable et pourrait être un bon support pour les managers.

## Le projet de plan ministériel diversité 2020- 2022

En février 2021, la délégation ministérielle de lutte contre les discriminations a présenté un projet de plan ministériel diversité.

Le Secrétariat Général a souhaité mettre en place une nouvelle méthode pour aborder le plan diversité discrimination, comportant un cadre général limité à quatre axes de travail, pour une meilleure communication :

- Prévenir et traiter toutes les formes de discrimination,
- Favoriser l'égalité de traitement dans les processus de ressources humaines,
- Favoriser la diversité,
- Assurer un déploiement efficace du plan diversité par une gouvernance structurée (pas abordé à ce groupe de travail).

Le premier axe inclut le résultat de l'observatoire interne, l'ensemble des formations diversité et la mise en place d'un dispositif complet de signalement.

Pour le deuxième axe, l'administration a décidé de mettre en exergue deux points : la santé et l'âge, notamment les seniors.

La fédération a pointé l'impact des lignes directrices de gestion (LDG), qui ne favorisent pas loin s'en faut, l'égalité de traitement dans les processus RH. Tout comme nous continuons à dénoncer les mobilités pour les promotions de C en B, qui pénalisent fortement les agents et pas uniquement les femmes.

Le ministère doit devenir le reflet de la société française au travers des agents qu'il recrute.

Pour cela, il faut communiquer plus largement sur nos métiers, dans les écoles et les universités et développer les classes préparatoires intégrées.

Si indéniablement des avancées sont à souligner, il n'en demeure pas moins que de grandes marges de progression demeurent pour que les discriminations dans notre ministère disparaissent.

## L'égalité professionnelle femme-homme

Le troisième accord cadre ministériel pluriannuel (2019-2021) n'a pas été signé par une majorité de fédérations syndicales de Bercy, dont FO.

Au final, il s'est transformé en plan d'action signé par les seuls directeurs généraux des administrations, comprenant cinq axes stratégiques, déclinés en vingt-cinq mesures :

- Mieux articuler vie professionnelle et vie privée,
- Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers,
- Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels,
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles,
- Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité.

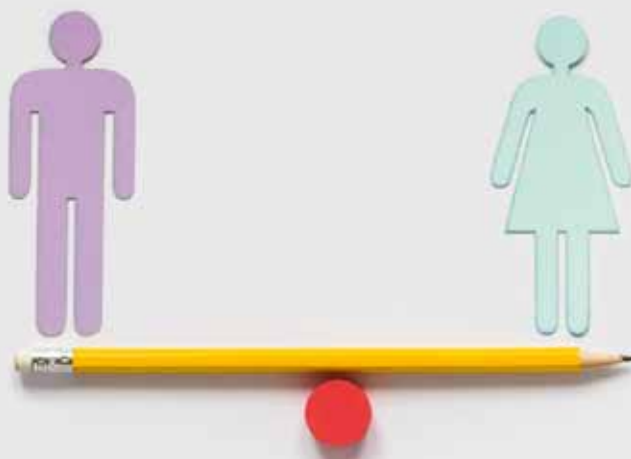
La seule action concrète est la rédaction et la diffusion par le ministère, à l'ensemble des agents d'un guide sur la parentalité en 2021.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, quant à elle, se résume à la mise en place du dispositif de signalement déjà évoqué et à une formation de l'ensemble des agents sur ces sujets, formation qui n'a d'ailleurs pas fait l'unanimité, particulièrement au vu du prestataire extérieur sélectionné par le ministère.

Chaque direction devait décliner ce plan au travers d'un document stratégique tenant compte des spécificités respectives avec ses propres actions.

Trois ans plus tard, notre fédération se félicite de ne pas avoir cautionné un plan sans moyen dédié et dont les rares engagements n'ont pas été tenus.

Fin mai 2023, nous sommes toujours en attente de la négociation d'un nouvel accord-cadre 2023-2026 sur l'égalité professionnelle, reportée en raison de la suspension du dialogue social à Bercy les quatre premiers mois de l'année.



# Politique Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Depuis 30 ans, les CHSCT ont grandement démontré toute leur pertinence, et encore plus lors de la crise sanitaire ! Depuis le congrès de septembre 2020, cette instance s'est réunie 14 fois, majoritairement en visio, dont 12 pour traiter des problématiques de la crise sanitaire et des mesures de prévention à mettre en œuvre pour protéger les personnels.

Les grands thèmes abordés durant cette mandature ont été :

- La gestion du COVID
- La convention ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)
- La réforme de la médecine de prévention
- La politique ministérielle dans le cadre de la mise en place des Comités sociaux d'administration (CSA) et des formations spécialisées (FS)
- L'amiante

### COVID 19 - Guide pour l'évaluation des risques et la mise en œuvre de mesures de prévention de septembre 2020 à juillet 2022

La majorité des CHSCTM a été consacrée au guide pour l'évaluation des risques et la mise en œuvre de mesures de prévention face à l'épidémie de COVID. Ce document a été régulièrement adapté et complété pour tenir compte des directives gouvernementales mais aussi de la diversité des métiers et des situations locales.

Ces réunions, souvent à distance, ont permis de poursuivre le dialogue social, sans que les échanges soient satisfaisants. C'est pourquoi nous avons demandé que dans la période, seules les réunions ayant trait à la crise sanitaire se tiennent.

Il est inacceptable que les administrations aient poursuivi les réformes et restructurations dans ce contexte de crise sanitaire.

Lors du CHSCT-M du 5 novembre 2020, la fédération a dénoncé l'annulation de visites organisées par des représentants locaux dans les services restructurés. En décembre, une fiche du Secrétariat Général a confirmé que les visites CHSCT pouvaient continuer, notamment en cas de réorganisations ou restructurations

importantes, présentées en Comité Technique, tout en mettant en place des modalités d'organisation compatibles avec les règles sanitaires.

Tout au long de cette crise, la fédération a particulièrement défendu les mesures de protections collectives, via les mesures organisationnelles : télétravail et horaires adaptés. Ces mesures ont d'ailleurs été mises en avant dans le bilan effectué en septembre 2020 par Alixio et Socotec.

La faiblesse des réseaux, le manque de matériel ou l'indisponibilité de certains outils ont pu ralentir le déploiement du télétravail, mais les directions ont fait des efforts sur la période du confinement et après.

Nous sommes intervenus durant l'automne 2020 pour dénoncer les injonctions contradictoires du gouvernement : une mise en place impérative du télétravail mais sur la base du volontariat.

L'administration a voulu accentuer la réflexion sur les missions et l'organisation du travail à mettre en place dans chaque service et le droit à la déconnexion.

De nombreuses fiches ont été élaborées pour aider les services : personne contact, personne à risque de formes graves, port du masque, nettoyage des locaux, climatisation et ventilations.

Nous nous sommes attachés aussi à pointer la situation des agents vulnérables, tenus éloignés sur le long terme des collectifs de travail avec un risque accru d'isolement.

### Convention avec l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

Dans la continuité des travaux conduits dans le cadre du plan ministériel santé, sécurité et conditions de travail 2016-2019,

le Secrétariat Général du MEFR a souhaité engager un partenariat en 2020 avec l'ANACT. L'objectif est de disposer d'un appui pour la mise en œuvre de mesures en faveur de la sécurité et de la santé au travail des agents.

Ce partenariat prévoit la réalisation de travaux de terrain qui seront par la suite capitalisés autour de plusieurs thématiques :

- Nouveaux modes de travail, télétravail ;
- Formation et accompagnement des encadrants à la conduite des projets de transformation ;
- Modalités de prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet ;
- Déploiement d'espaces de discussion autour du travail ;
- Conception de nouvelles modalités de portage de la politique ministérielle en santé et sécurité au travail dans le cadre d'un dialogue social élargi ;
- Prévention des RPS.

Les travaux seront conduits sur le terrain au plus près des équipes. Ils s'appuieront sur des entretiens individuels, et/ou collectifs, des études documentaires et des observations. La convention a été signée le 16 décembre 2020 pour une durée de trois ans.

Le premier COPIL de février 2021, a été l'occasion de faire le point sur les chantiers :

- DGCCRF : création du service « Réponse Conso » ;
- INSEE PACA : formation de l'encadrement ;
- INSEE Normandie : travail nomade / à distance ;
- DDFIP42 et 78 : intégration d'un nouveau service ;

- CISIRH : travail à distance ;
- Douanes : travail à distance.

Tous les chantiers n'ont pas pu être engagés, compte tenu de l'opposition des directions ou de la faiblesse du dialogue social. En effet, chaque opération devait faire l'objet d'une information et d'une réunion avec l'ANACT, la direction et les représentants syndicaux locaux en CHSCT, dans le but de présenter et engager les travaux, puis d'une restitution en fin d'exercice. La fédération a suivi attentivement tous ces chantiers.

En 2022, le partenariat avec l'ANACT a permis d'élaborer une approche organisationnelle du télétravail, soutenue par la fédération. Nous avons défendu cette approche lors de la négociation ministérielle sur le télétravail. Les services doivent s'interroger, à partir du travail réel, sur l'adaptation des organisations du travail à sa pratique dans la durée.

Un outil de diagnostic a été conçu avec le concours de l'ANACT. Il s'adresse à l'ensemble des acteurs en charge du déploiement du télétravail, au travers deux entrées, l'une destinée aux équipes de direction, l'autre aux cadres de proximité et à leurs équipes. Cet outil a été diffusé en septembre 2022, sans réelle communication, il sera complété d'un guide méthodologique sur les espaces de discussion sur le travail (EDT). Il devrait être mis à disposition des directions et des services en 2023.

Les risques liés au télétravail feront l'objet d'un point d'attention particulier dans le cadre de la campagne DUERP-PAP 2023.

Le travail avec l'ANACT bien que très intéressant, reste pour l'instant assez limité. Nous allons travailler pour développer des actions concrètes s'appuyant sur les enseignements tirés des chantiers afin de promouvoir un réel dialogue pour la prévention. Il y a clairement des résistances de la part de tous les acteurs : administration mais également avouons-le représentants syndicaux, dues en grande partie à des expériences passées.

## Réforme de la médecine de prévention

Les dispositions concernant la médecine de prévention prévues par le décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ont été modifiées par le décret n°2020-647 en date du 27 mai 2020 relatif aux

services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État.

Le décret a changé la dénomination « médecin de prévention » en « médecin du travail », comme dans le Code du Travail. En revanche, les services de médecine de prévention conservent leur dénomination actuelle.

Les modifications concernent la périodicité des visites des agents classés en surveillance médicale particulière (SMP), l'introduction des visites à la demande de l'administration et la possibilité de déléguer certains motifs de visite aux infirmiers en santé au travail (IDEST) par le biais des visites d'Information et de Prévention (VIP).

Ces évolutions ont été intégrées dans des documents ministériels, présentés au CHSCT-M de décembre 2021 :

- le nouveau cadrage ministériel des motifs de visites,
- le nouveau cadrage des postes à risques soumis à SMP selon l'article 15-1,
- le guide à destination des services RH et des services de médecine de prévention concernant le suivi en santé au travail des agents pendant leur activité,
- la plaquette d'information destinée aux agents sur le suivi médical pendant l'activité,
- la plaquette d'information sur les aménagements de poste.

Concernant le suivi individuel des agents, les modifications portent sur les motifs de visites, la périodicité du suivi et sur la possibilité pour le médecin du travail de déléguer certains motifs de visites à des personnels de santé, notamment les infirmiers formés en santé au travail.

Ces dispositions sont intégrées dans le document de cadrage ministériel des motifs de visites, qui a été élaboré lors de plusieurs groupes de travail internes et validé par les directions générales pour une mise en œuvre en janvier 2022.

Les visites obligatoires sont les suivantes :

- Les visites de première affectation,
- Les visites périodiques,
- Les visites en fonction de la situation médico administrative de l'agent : visites de pré reprise, visites de reprise et visites occasionnelles.

Par ailleurs, l'article 24-2, permet à tout agent de demander une visite auprès de son administration avec le médecin du travail ou un infirmier, sans que l'administration n'en connaisse le motif.

La liste indicative des métiers/emplois soumis à SMP-Spécifique ainsi que la périodicité du suivi (annuel ou biannuel) a été élaborée lors de plusieurs groupes de travail de médecins puis validée par les directions générales.

La liste des métiers classés en SMP-S et leur périodicité de suivi ainsi que leur passage en SMQ (Suivi Médical Quinquennal) peuvent être modifiés en fonction des situations locales après analyse conjointe du médecin du travail et de l'assistant de prévention lors de la mise à jour de la fiche des risques professionnels. Nous avons insisté pour que les instances compétentes soient associées à cette démarche.

Concernant les instances médicales, les comités médicaux et les commissions de réforme sont supprimés au profit d'une instance unique : le conseil médical. Cette instance doit obligatoirement être consultée avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative d'un agent en cas de maladie.

Le conseil médical se réunit en formation restreinte lorsqu'il examine les projets de décision suivants :

- Première mise en congé de congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD),
- Tout renouvellement d'un CLM ou d'un CLD,
- Réintégration à la fin des droits à congés de maladie,
- Réintégration à la fin d'une période de CLM ou de CLD,
- Mise en disponibilité d'office pour raison de santé, renouvellement et réintégration à la fin de la disponibilité,
- Reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois.

Le conseil médical se réunit aussi en formation restreinte lorsqu'il est saisi pour avis en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé. Son avis peut être contesté devant le conseil médical supérieur, instance nationale placée auprès du ministère chargé de la santé.

En formation plénière, le conseil médical est composé des médecins siégeant en formation restreinte et de représentants de l'administration et du personnel. Ces derniers sont désignés après un vote unanime. La DGAFP a précisé le mode d'élection dans une FAQ d'avril 2023, publiée sans aucune concertation. Il met

en place un appel à candidature à tous les agents électeurs du CSA compétent, géré par l'administration, et niant la représentativité syndicale pour établir une liste de 15 représentants. Cette procédure a été condamnée par l'ensemble des fédérations dans un courrier adressé au ministre et au secrétariat général.

Le conseil médical se réunit en formation plénière pour se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie lorsqu'un fait commis par le fonctionnaire ou une circonstance étrangère au service ne permet pas à l'administration d'établir elle-même le lien entre le service, la maladie et l'accident.

Le conseil médical se réunit également en formation plénière dans les situations suivantes :

- Détermination du taux d'incapacité permanente suite à maladie professionnelle,
- Attribution de l'allocation temporaire d'invalidité résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle,
- Mise à la retraite pour invalidité,
- Attribution d'une rente à un fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique.

La fédération dénonce l'absence de recours sur les décisions du conseil médical siégeant en plénière.

Le Secrétariat Général doit travailler sur des documents d'appui, une formation des instances et des acteurs RH, et des documents simples à destination des agents. Les objectifs de cette réforme visent à une amélioration de la prise en charge des agents et la simplification de la procédure, pour l'instant vu les difficultés de mise en place, la fédération reste sceptique.

Compte tenu des modifications du décret n°82-453, l'administration a souhaité également mettre en cohérence l'intégralité des lettres de mission et des doctrines d'emploi tant au niveau national que régional et départemental.

La fédération avec l'appui des médecins FO de la CCP, a apporté une contribution essentielle aux travaux des groupes de travail organisés sur ce sujet en 2022. Nous avons pointé un manque de références réglementaires, de précisions et de cohérence entre les lettres de mission présentées.

Nous avons également insisté sur le respect des règles déontologiques, l'indé-

pendance professionnelle, ainsi que sur les notions de continuité de service et de permanences. L'administration a pris en compte la plupart de nos remarques et a rappelé que les lettres de mission n'avaient pas vocation à créer des obligations.

La prime de continuité de service, obtenue par les représentants FO en CCP, n'est pas cumulable pour les nouveaux contrats établis en fonction de la grille inter ministérielle. Ce problème devra être résolu au niveau fonction publique.

Le suivi médical des agents du réseau de la médecine de prévention actuellement organisé en interne, continue de poser problème.

La fédération continue de dénoncer l'insuffisance des temps médicaux, surtout dans l'optique des nouvelles instances qui vont multiplier les réunions directionnelles, nécessitant la présence d'un médecin.

Notre revendication de renforcer l'ensemble du service de médecine de prévention reste toujours d'actualité.

## **La politique ministérielle dans le cadre de la mise en place des Comités Sociaux d'Administration (CSA) et des Formations Spécialisées (FS)**

La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 a acté la suppression des CHSCT. Notre ministère avait la particularité d'avoir mis en place des instances inter directionnelles avec un budget dédié.

Le ministre a confirmé le maintien de cette politique ministérielle de santé, sécurité au travail et de son budget mais sa mise en œuvre via les comités sociaux d'administration (CSA), instances uniquement directionnelles pose question. C'est pourquoi les fédérations et le Secrétariat Général ont travaillé pour élaborer un schéma cohérent entre les différentes instances.

A cela se sont rajoutées des interrogations sur le fonctionnement des CSA et des formations spécialisées (FS) puisque la DGAFP n'avait toujours pas publié, ni le règlement intérieur type, ni la circulaire de fonctionnement quand nous avons commencé à travailler sur ces sujets début 2022.

Au final, les principes actuels de gestion déconcentrée, qui s'appuient sur les be-

soins du terrain, en lien avec les instances de dialogue social seront maintenus.

Le budget sera réparti en trois niveaux :

- une enveloppe propre à chaque CSA local calculée au prorata des effectifs sur la base d'un montant forfaitaire de 108€ par agent en 2023,
- une enveloppe mutualisée régionale destinée à financer des actions de formation et de prévention répondant aux besoins locaux, mais gérée par le réseau local d'acteurs ministériels, 20€ par agent en 2023,
- une enveloppe ministérielle pour les services d'administration centrale et les grands projets (intégrant un droit de tirage pour les CSA de réseau et leurs projets directionnels). Le CSA de réseau de la DGCCRF bénéficiera également d'une dotation de crédits.

L'organisation du réseau d'appui à la mise en œuvre de la politique SSCT a aussi été modifiée suite à ces réunions.

La mise en place des CSA a modifié la cartographie des instances au sein du MEF-SIN au 1<sup>er</sup> janvier 2023 : 212 formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail contre 125 CHSCT.

L'assistant de prévention est le pivot de la mise en œuvre de la politique ministérielle dans les directions et services et une nouvelle fonction d'animateur de la politique ministérielle de prévention (APMP) a été créée.

La doctrine d'emploi des futurs APMP a été discutée avec les membres du réseau, les directions et les représentants en CHSCT-M.

Les APMP exerceront les missions principales suivantes :

- conseil et mise en œuvre d'actions de formation financées par l'enveloppe régionale de crédits;
- suivi de l'utilisation des crédits accordés aux CSA ;
- appui aux directions dans le fonctionnement des formations spécialisées ;
- accompagnement des directions via le réseau des AP ;
- relais et coordination des acteurs de prévention.

La fédération a demandé que les APMP participent aux formations spécialisées lorsque seront discutés la note d'orientation ministérielle, les actions de formation en SSCT et le financement de mesures de prévention par les crédits ministériels.

Nous avons également demandé que soit mis en place un dispositif d'accompagnement individuel, une nouvelle doctrine d'emploi, une fiche de poste et une formation adaptée. Pour les secrétaires animateurs qui ne souhaiteraient pas intégrer ces nouvelles fonctions, ils bénéficieront d'un accompagnement personnalisé et des mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État, suite à l'arrêté ministériel de restructuration.

La fédération revendique un renforcement du réseau des APMP et des recrutements afin de prendre en compte la multiplication des instances (jusqu'à 9 FS dans un département).

Les droits à formation des représentants en CSA et FS sont précisés dans l'article 94 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 :

- Les membres du CSA (qui ne siègent pas en FS) bénéficient d'une formation de 3 jours,
- Les membres titulaires et suppléants d'une FS bénéficient d'une formation de 5 jours au cours de leur mandat : 3 jours par l'administration et 2 jours par leur organisation syndicale via un congé formation.

L'ensemble des fédérations a revendiqué une formation de 5 jours pour tous les représentants en CSA et un accès à l'IGPDE pour bénéficier d'un catalogue de formation plus large.

Pour la fédération, il est nécessaire de former tous les représentants face au « big-bang » de nos instances et ses conséquences sur le dialogue social.

Les formations SSCT à destination de l'ensemble des membres des CSA et FS seront organisées par le Secrétariat Général, avec l'appui des acteurs de prévention de SRH3.

Le premier jour sur le cadre juridique, l'organisation, le fonctionnement et les attributions des CSA et FS, s'est déroulé sous forme de webinaire le 26 mai 2023.

Il sera également organisé une formation complémentaire de 2 jours sur les compétences et les moyens des FS, l'évaluation des risques et l'élaboration du programme de prévention, avec des exercices pratiques, en présentiel à l'automne 2023.

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants des formations spécialisées, représentent environ 4500 agents. Ils doivent bénéficier d'une formation leur

permettant d'appréhender les enjeux de ces nouvelles instances. La fédération a insisté sur la nécessité de revoir et renforcer la dimension SSCT pour tous les membres des CSA et des FS.

La fédération s'est inscrite dans ce processus de formation en proposant un stage modulable selon les besoins des syndicats nationaux.

Deux premières sessions ont été organisées les 15 et 20 juin derniers, à destination des membres des syndicats nationaux volontaires, dans le but de former leur réseau déconcentré.

## Amiante

Sur la période de 2020 à 2023, le sujet de l'amiante a été abordé lors de 7 groupes de travail ministériels, avec les points suivants :

- Bilan de la situation du parc domanial,
- Guide de prévention de l'amiante bâtimentaire 2023,
- Nettoyage des dalles vinyles amiantées,
- Fiche demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle.

### ✓ Bilan de la situation du parc domanial

Les derniers chiffres font état de 1006 bâtiments avec un dossier technique amiante (DTA), dont 84% à jour. 94% présentent une signalétique amiante.

Seuls 259 bâtiments ne comportent pas d'amiante, ce qui est loin d'être satisfaisant. Notre fédération revendique l'éradication de l'amiante dans tous les locaux et sites de notre ministère et la protection des personnels contre toute nouvelle contamination.

### ✓ Version finale du Guide de prévention amiante ministériel Finances

Une nouvelle version du guide a été longuement examinée en novembre 2022. La fédération se félicite des progrès faits dans les préconisations ministérielles, qui visent à mieux protéger les personnels de toute nouvelle contamination, que ce soient les fonctionnaires et agents de l'État ou les intervenants des sociétés extérieures qui travaillent dans ou sur nos bâtiments domaniaux et locatifs.

Ce guide insiste particulièrement sur les procédures visant à :

- vérifier sur chaque site la présence de Dossiers Techniques Amiante à jour,

avec vérification de l'état des matériaux amiantés repérés tous les 3 ans ;

- vérifier que toute intervention soit précédée d'un repérage amiante avant travaux ;

- généraliser la signalétique précise de l'amiante ;

- élucider la raison de présence de fibres d'amiante dans l'air lors de mesures pour mettre fin à ces émissions.

Ce guide devrait être publié et diffusé en 2023.

### ✓ Nettoyage des dalles vinyles amiantées (DVA)

Dans un courrier aux Ministres du 23 octobre 2019, nos fédérations réclamaient la prise en compte immédiate du danger présenté par l'entretien des DVA pour les personnels du nettoyage, avec un focus sur l'usage des mono brosses.

La fédération revendique :

- L'identification immédiate sur chaque site des surfaces de DVA et une cartographie départementale, élaborée en concertation avec les représentants en FS;
- La communication de cette cartographie au niveau ministériel ;
- L'interdiction du nettoyage dans les formes actuelles, qui représente un danger pour les prestataires et agents présents;
- La formation-habilitation en sous-section 4 des agents publics ou extérieurs qui interviennent sur ces DVA ;
- L'attribution à chaque agent Finances qui est intervenu sur ces DVA et en priorité aux agents Berkani d'une attestation d'exposition ;
- La mise en place du suivi médical amiante professionnel et post-professionnel aux agents concernés.

Ce sujet a été abordé au groupe de travail amiante du 21 juin 2022, sans qu'une réponse formelle ne soit apportée à nos demandes de précision.

### ✓ Fiche demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle

L'administration a souhaité mettre en place une fiche de procédure pour la reconnaissance de maladie professionnelle. Lors des réunions, nous avons demandé l'application de la bienveillance recommandée par la circulaire DGAFP du 16 juillet 2015. Les carences de suivi tant bâtimentaire que RH des cas d'exposition à l'amiante justifient pleinement une reconnaissance lorsqu'une maladie

# ► Santé, conditions de travail

de l'amiante se déclare dans le contexte d'une présence dans un bâtiment représentant des MCA et ayant connu des travaux. Le nombre de cas est limité, un seul cas en 2021.

Concernant les situations d'expositions environnementales, les conditions d'activité posées par les tableaux ne sont pas réunies, ce qui implique juridiquement que la personne qui demande la reconnaissance de l'imputabilité doit apporter la preuve du lien direct et essentiel entre son activité professionnelle et sa maladie. Cette exigence est complexe à remplir, car la personne n'a souvent en sa possession que très peu de documents.

Cette fiche doit justement permettre dans ce cadre d'accompagner les personnes, en leur proposant un auto-questionnaire et en définissant les modalités pratiques de l'enquête administrative à mener.

Les éléments recueillis par les services y compris dans leur incertitude doivent être communiqués à la personne concernée

afin qu'elle puisse préparer les entretiens avec le médecin du travail puis l'expert agréé.

La fédération souhaite un renforcement de la fiche sur la description de la méthode avec un exemple de plan de rapport et un traitement centralisé par le Secrétariat Général pour l'ensemble des demandes des agents du ministère.

Sur ce sujet de l'amiante, malgré l'investissement très important des préventeurs (médecins du travail et équipes médicales, ISST, assistantes et assistants de prévention, représentantes et représentants du personnel) et des personnels de l'immobilier ainsi que de beaucoup de chefs de service, la présence complexe et massive de matériaux amiantés reste une source de contamination grave et invisible.

C'est pourquoi nous exigeons la reprise d'un plan ministériel de désamiantage qui doit s'intégrer au plan de rénovation thermique indispensable pour des économies d'énergie. Ce plan doit permettre d'orienter et guider les choix pour la

gestion des sites des Finances. Il doit par ailleurs, s'imposer aussi bien aux Préfets qu'aux directions du ministère.

Nos revendications sont claires : pas de travaux sans désamiantage et aucune installation dans un site amianté pour les personnels des Finances.

**Ces trois années de mandat auront été marquées dans le domaine de la politique de la santé et de la sécurité au travail par les conséquences de la crise sanitaire.**

**Ce mandat aura été également celui de la disparition des CHSCT. Au regard des conséquences néfastes dans le secteur privé pendant la pandémie de la disparition de cette instance, il est à craindre que son remplacement par des formations spécialisées des CSA ne permette pas d'atteindre les mêmes résultats dans la protection des agents dans une période mouvementée de réformes incessantes.**

## Handicap

**Le handicap figure régulièrement comme critère majeur de discriminations dans la vie professionnelle des agents des ministères économiques et financiers.**

**La fédération déplore que ce sujet soit trop souvent le premier sacrifié lorsque l'agenda social est modifié en cours d'année.**

**S**i avec la crise sanitaire, l'année 2020 n'a pas permis de tenir un groupe de travail sur le bilan 2019, un bilan 2020/2021 a été présenté et l'ouverture d'une négociation en 2023 a été annoncée.

La fédération a toujours rappelé qu'elle souhaitait pouvoir aborder chaque point (recrutement, formation, affectation...) dans des réunions dédiées. Demande répétée à chaque groupe de travail, qui a souvent été acceptée par le président, sans pour autant que ces réunions soient inscrites à l'agenda social.

### Une double discrimination

Depuis 2005, la fédération demande une étude sur le déroulement de carrière des agents en situation de handicap, nous avons enfin été partiellement entendus.

Le Ministère a procédé, en 2021, à une **étude de cohorte** en réalisant une analyse comparée de l'évolution de la carrière des 187 agents en situation de handicap recrutés en 2004 avec celle des 3318 agents non travailleurs handicapés recrutés la même année et toujours gérés par le Ministère au 31/12/2020.

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.

Force est de constater que le genre intervient également puisque les femmes ont un taux de promotion de **3.6 points inférieurs** dans la cohorte contre 0.7 point pour les femmes non travailleuses handicapées. C'est la double discrimination : par le handicap et par le genre ! 28 agents en situation de handicap ont obtenu une promotion par changement



Réunion confédérale sur le Handicap du 12 juin 2023

de corps (2.5 points de moins que leurs homologues).

La fédération a dénoncé le manque de moyens et d'accompagnement pour ces agents qui expliquerait partiellement ces taux de promotion inférieurs à leurs homologues.

Pour répondre à cette situation, le Ministère a mis 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.

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 sensibilisation et la formation des agents

La Mission Handicap a lancé une campagne d'information et de sensibilisation en distanciel à destination des agents.

Depuis 2020, un module de sensibilisation est intégré au cycle ministériel de formation initiale (CMFI) suivi par les futurs cadres du ministère (DGFIP, INSEE, DGDDI et DGCCRF).

A la demande de la fédération, l'administration a accepté le principe d'étendre cette formation aux catégories B et C lors de leur formation initiale, mais la mise en œuvre se fait attendre et sans doute encore pour longtemps. L'idée n'a pas dû faire son chemin jusqu'aux directions et c'est bien regrettable.

Les cadres ont également été sensibilisés à l'insertion des agents en situation de handicap.

La fédération a salué ces premières initiatives, mais ne peut se satisfaire du nombre d'inscrits, insuffisant pour réellement influencer sur la sensibilisation au handicap. De plus, nous exigeons une réelle formation sur le handicap.

La fédération a demandé également que la formation et la sensibilisation soient étendues à tous les agents du Ministère (y compris aux cadres supérieurs). Il est regrettable que les modules de formation ministériels ne soient pas assez diffusés dans les intranets directionnels.

## Aide aux parents d'enfants handicapés

Le guide des autorisations d'absence 2021 a été mis à jour, il reconnaît dorénavant un taux d'incapacité de 50% en lieu et place du taux initial de 70%. Il s'en suit une harmonisation des droits ainsi que des droits élargis à de plus nombreux parents.

Une campagne d'information a été menée. Elle doit être reconduite chaque année afin de toucher le maximum d'agents du ministère.

La fédération a revendiqué l'extension des droits et des autorisations d'absence à tous les parents d'un enfant en situation de handicap.

## Bilan

Au 31 décembre 2021, 9453 agents étaient déclarés en situation de handicap au sein du MEFSIN, dont 1 176 agents BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) non Travailleur Handicapé et 8277 reconnus comme travailleurs en situation de handicap.

Pour la fédération, les inquiétudes des agents générées par le fait d'être reconnu travailleur en situation de handicap doivent nous alerter, l'administration doit travailler sur le sujet.

Le taux d'emploi du ministère s'est établi 7,30% en 2021. Un taux qui est finalement retombé à 5.88% suite à un audit de la FIPHFP, l'administration n'ayant pas pu produire tous les justificatifs.

Sur les recrutements, les agents C et B sont toujours les plus représentés avec 3 948 agents de catégorie C et 3 624 agents de catégorie B, en baisse depuis l'année dernière. Le nombre d'agents recrutés en 2021 est de 218. Trop peu pour la fédération. Depuis 2020, nous n'avons plus le nombre total d'agents titularisés par la voie contractuelle faute de remontées des directions et encore moins par la voie des concours externes ! Les chiffres ne nous sont toujours pas communiqués.

La fédération dénonce encore 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 les agents en situation de handicap de façon convenable et surtout adaptée.

La fédération a demandé, comme lors des groupes de travail précédents, que soit fourni un tableau des non titularisations avec les raisons aboutissant à cet échec. Il est primordial d'avoir une analyse plus fine de la situation afin de pallier aux risques de discriminations.

Lors du bilan 2021, nous avons demandé un état des promotions et des mobilités.

Concernant les promotions, nous avons bien quelques chiffres mais qui sont loin de représenter les effectifs du ministère puisque les données sont hors DGFIP et INSEE. Le Président de séance a confirmé que ces chiffres nous seraient rapidement transmis mais nous ne les avons jamais reçus. De là à penser qu'il s'y cache quelque chose, il n'y a qu'un pas !

Sur la mobilité, nous avons également reçu un tableau dont les données sont peu exploitables. La mobilité fonctionnelle fait-elle suite à une restructuration ? Quel impact des mobilités forcées suite à promotion sur la mobilité géographique ? Combien d'agents ont déposé une demande de mobilité et combien l'ont obtenue ?

Sur ce sujet, comme pour les promotions, la transparence n'est pas de mise et rend toute appréciation difficile.

La fédération exige la révision de l'article L352-3 du code afin d'adapter la nature (et non seulement la durée et le fractionnement) des épreuves de concours et examens professionnels à toute forme de handicap.

## Préparation du plan handicap ministériel 2024-2026

Dans le cadre de la présentation du renouvellement de la convention avec le FIPHP, le calendrier prévoit plusieurs groupes de travail pour une présentation du plan handicap ministériel 2024-2026 et un examen du projet de convention FIPHP au CSA ministériel en octobre 2023.

## Ouverture d'une négociation

L'administration a proposé d'ouvrir une négociation sur le plan handicap ministériel 2024-2026, qui pourrait intégrer la convention FIPHP 2024-2026.

L'administration dit vouloir démontrer sa volonté politique d'avoir une approche « mieux disante » par rapport aux textes réglementaires, aux barèmes du FIPHP ou aux pratiques actuelles, en faveur des agents en matière de handicap. Ce plan pourrait être articulé autour de quatre axes stratégiques :

- Renforcer l'attractivité des MEF à destination des personnes en situation de handicap à travers un plan d'action « recrutement – intégration des travailleurs handicapés » volontariste et structuré,
- Assurer une compensation optimale du handicap afin de garantir les meilleures conditions possibles de maintien dans l'emploi et d'améliorer les conditions de travail des agents en situation de handicap,
- Changer le regard sur le handicap,

► Structurer le pilotage et la gouvernance de la politique handicap et de ses moyens.

La fédération défend une politique volontariste d'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, et accepte le principe d'une négociation qui a le mérite, si l'accord est signé, d'obliger les partenaires et surtout l'administration à tenir ses engagements. Une réserve toutefois, faut-il encore que des moyens budgétaires accompagnent ce potentiel accord !

Depuis de nombreuses années, la fédération demande à aborder chaque point (recrutement, formation, promotion, mobilité...) dans des réunions thématiques. Ces négociations seront l'occasion, nous l'espérons, d'apporter du concret et des solutions dans le quotidien personnel et professionnel des agents en situation de handicap.

## Réforme de l'encadrement supérieur

**A la suite de la crise des gilets jaunes, le Président de la République a demandé à Monsieur Frédéric Thiriez d'établir un rapport dans la perspective d'une réforme de grande ampleur de la haute fonction publique.**

**Le 8 avril 2021, le chef de l'État, a réuni plusieurs hauts fonctionnaires pour leur annoncer les contours de cette réforme. Parmi les mesures annoncées, une emblématique a retenu l'attention : la suppression de l'École Nationale d'Administration, promesse de Monsieur Macron durant le grand débat du printemps 2019, remplacée par l'Institut National du Service Public, qui intégrera un tronc commun à 13 écoles.**

**L'impact sur notre ministère a été majeur, puisque ses services comptaient un tiers des administrateurs civils et accueillaient 20 % des recrutements de l'ENA, sans oublier les autres corps particuliers comme celui des administrateurs des finances publiques ou des conseillers économiques.**

**S**i la création de l'INSP (Institut National du Service Public) a été débattue au sein du conseil supérieur de la fonction publique, les fédérations ont été invitées à participer à des réunions techniques sous l'égide du Secrétariat Général pour évaluer les impacts de cette réforme pour les agents de notre ministère.

C'est encore une fois par une ordonnance en date du 2 juin 2021, mentionnée dans la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qu'ont été fixés les objectifs de la réforme de l'encadrement supérieur.

Les principales mesures sont :

► la création d'un corps des administrateurs de l'État, qui a concerné en deux

temps plusieurs corps particuliers de notre ministère (administrateurs civils, administrateurs des finances publiques, conseillers économiques) : décret du 1<sup>er</sup> décembre 2021,

► la création de lignes directrices de gestion interministérielles, publiées le 20 avril 2022,

► la systématisation de l'évaluation et

de l'accompagnement, prévue à l'article 412-2 du nouveau code de la fonction publique,

► la création d'une délégation interministérielle à l'encadrement supérieur, après publication du rapport de M. Jean Bassères.

La première réunion ministérielle s'est tenue le 23 juin 2021 à la demande de FO. Dans sa déclaration liminaire, notre fédération a réaffirmé son opposition à cette réforme tant sur la forme que sur le fond. Outre son annonce précipitée et pour le moins populiste, cette réforme vise à soustraire les personnels des règles d'une fonction publique statutaire de carrière. La haute administration perd de son indépendance et le risque de se retrouver dans le système anglo-saxon du « spoil system » est clairement avéré.

Notre fédération a dès ce premier rendez-vous réaffirmé ses revendications et notamment :

- le renforcement formel du A+,
- un déroulement de carrière plus attractif,
- la parité indiciaire entre les filières professionnelles selon le principe « A diplôme égal - grille équivalente »,
- une formation équivalente pour l'ensemble de l'encadrement supérieur,
- l'adaptation des concours internes pour les rendre plus attractifs et accessibles à tout moment de la carrière et non pas aux seuls « néo recrutés ».

Ce groupe de travail en est resté à une présentation très généraliste, bien des points étant encore en débat au niveau fonction publique ou non encore arbitrés par le gouvernement.

Le document reçu dans la perspective du second groupe de travail mentionnait dès son introduction une affirmation qui deviendra le mantra ministériel : « pas de perdant ». Prenant au mot cet engagement, la fédération a veillé tout au long du processus de mise en œuvre de cette réforme qu'il soit respecté.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le corps des administrateurs de l'État, regroupant le corps des administrateurs civils et des conseillers économiques a été créé. Le décret publié le 13 décembre 2021 en a fixé l'échelonnement indiciaire. Conformément à l'engagement pris, cette grille harmonise et améliore l'existant, avec des conditions d'accès aux grades supérieurs et échelon sommital modifiés.

Cette grille indiciaire était provisoire, dans l'attente de la 2<sup>e</sup> vague d'intégration dans ce nouveau corps au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Chose faite à cette date avec les corps de l'inspection générale des finances, du contrôle général économique et financier et celui des AFIP/AGFIP de la DGFIP.

A la différence des deux corps intégrés début 2022, les agents concernés par cette intégration dans le nouveau corps des administrateurs de l'État ont bénéficié d'un droit d'option.

Notre fédération a surveillé attentivement que le nombre de promotions dans le nouveau corps soit équivalent à celui antérieur à la réforme. Une majorité d'agents ont déjà opté pour l'intégration dans le nouveau corps, même si la publication de la grille indiciaire a été très tardive pour connaître toutes les implications de ce choix.

Les membres des corps mis en extinction, qui n'ont pas choisi l'intégration dans le corps des administrateurs de l'État poursuivent leur carrière dans leur corps d'origine et continuent à exercer les missions correspondantes.

Dans le même temps, un plan managérial ministériel a été élaboré et présenté aux fédérations le 1<sup>er</sup> juillet 2022. Il se veut en lien avec les lignes directrices de gestion interministérielles et comprend cinq axes :

- le renforcement de l'appui du Secrétariat Général aux directions,
- la promotion de la transversalité inter directionnelle,
- l'assurance d'un droit à l'accompagnement personnalisé,

- la valorisation des carrières d'experts,
- une meilleure prise en compte des 3<sup>e</sup> parties de carrière.

Notre fédération a insisté auprès du Secrétariat Général pour que l'attractivité des emplois et la valorisation des compétences soient des sujets prioritaires.

A ce même groupe de travail, alors que l'intégration de la 2<sup>e</sup> vague n'était pas encore effective, nous étions informés que la DIESE (Direction Interministérielle à l'Encadrement Supérieur de l'État) menait une concertation sur les recommandations d'un rapport, pour l'intégration des corps techniques dans le nouveau corps des administrateurs de l'État.

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État a entériné le 25 octobre 2022, le nouveau décret portant statut particulier des administrateurs de l'État et les dispositions relatives à leur échelonnement indiciaire.

Le Secrétariat Général a invité les fédérations de Bercy à une nouvelle réunion technique le 25 novembre 2022.

Cette date coïncidait avec la parution la veille de pas moins de sept décrets et arrêtés au Journal Officiel, dont le décret modifiant le statut particulier des corps des administrateurs de l'État et celui relatif à l'échelonnement indiciaire applicable à l'encadrement supérieur de l'État et enfin aux conditions d'avancement et de rémunérations de ces agents.

A quelques semaines de l'intégration des derniers corps particuliers concernés par la réforme, des zones d'ombre étaient encore nombreuses dont la principale a été relevée par notre fédération, à savoir le régime indemnitaire.

Alors que les agents ont un droit d'option pour intégrer le nouveau corps des administrateurs de l'État, et ce jusqu'au 31 décembre 2023, cette absence d'information rend le choix des personnels éminemment cornélien !

## Fonction publique

**Il n'est pas de notre compétence de retracer l'activité dans la fonction publique dans ce rapport. La fédération des fonctionnaires réalisera cet exercice dans le cadre de son congrès.**

**Nous nous attacherons simplement à quelques dossiers sur lesquels nous avons eu à travailler en commun ou dont l'impact a été important dans notre activité fédérale.**

### Ordonnance sur la « négociation collective »

Issue de la loi du 6 août 2019, l'ordonnance relative à la négociation collective et aux accords collectifs dans la fonction publique, a été publiée au JO du 17 février 2021.

Désormais, les accords-cadres et les accords de méthode qui les précèdent engagent les signataires. Cela implique que l'autorité administrative compétente pour les accords est celle qui est compétente pour prendre les mesures réglementaires que comporte éventuellement l'accord pour entreprendre les actions déterminées qu'il prévoit.

Le champ de la négociation dans la fonction publique a été élargi à de nouvelles thématiques comme le temps de travail, l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services, l'égalité professionnelle, l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, entre autres.

La politique salariale demeure exclut du champ d'application de l'ordonnance.

La négociation peut être initiée à l'initiative des organisations syndicales qui ont obtenu en cumulé au moins 50% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Dans ce cas, une réunion doit avoir lieu pour déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies.

Notre fédération s'est saisie de cette possibilité et a été l'une des fédérations à l'initiative de l'ouverture de la première négociation sur la base de cette ordonnance au niveau ministériel. Dès septembre 2021, une demande d'ouverture de négociations sur le télétravail a été exprimée, qui s'est conclue le 11 juillet 2022 par la signature de six fédérations sur sept d'un accord-cadre.

Après l'accord-cadre sur la protection sociale complémentaire, signée le 26 février 2022 au niveau fonction publique à l'unanimité des fédérations, une négociation s'est engagée à Bercy en mai 2023 sur cette thématique.

Même si à l'heure où ses lignes sont écrites la négociation n'est pas close, il faut rappeler qu'un accord au niveau ministériel ne peut que préciser les termes ou améliorer l'économie générale d'un accord validé au niveau fonction publique.

A n'en pas douter, l'administration va tenter d'importer cette pratique contractuelle. Elle l'a déjà fait au niveau directionnel pour sortir bien souvent d'un conflit social, elle le fera demain au niveau déconcentré si elle le juge pertinent.

C'est un tournant majeur dans les rapports sociaux. Il en sera fini du simple vote à l'ex Comité Technique qui, s'il donnait un sens à la position syndicale, n'impliquait pas cette dernière dans la mise en œuvre des décisions votées. Il en est tout autrement en apposant une signature qui engage l'organisation.

La fédération des finances FO, organisation réformatrice et fervente partisane de la pratique contractuelle, assume et assumera son choix de signer ou pas les futurs accords qu'ils lui seront proposés.

### Organisation territoriale de l'État

La nouvelle réforme territoriale de l'État, initiée dès 2019, s'est concrétisée avec la publication au Journal officiel du décret 2020-1545 du 9 décembre 2020.

C'est une nouvelle transformation profonde des niveaux régional et départemental des services déconcentrés interministériels à laquelle les agents ont été confrontés.

Ce n'est qu'au 1<sup>er</sup> avril 2021, après des reports successifs, sollicités par FO et

contraints par la pandémie, que la mise en œuvre de la réforme a été enclenchée.

Les nouvelles directions ont été organisées de la manière suivante :

- D'une part, les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), qui regroupent les missions antérieurement dévolues au niveau des DIRECCTE et les services chargés de la cohésion sociale,

- D'autre part, d'intégrer les unités départementales jusqu'ici dans les DIRECCTE aux directions départementales interministérielles que sont les directions départementales de la cohésion sociale et de la protection de la population, afin de former de nouvelles directions de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) dans les départements de plus de 400 000 habitants ou de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection de la population (DDETS-PP) pour les autres départements. De leur côté les agents de la direction de la jeunesse et des sports sortaient des DDI.

Suite aux alertes syndicales, et tout particulièrement de FO, 1<sup>re</sup> organisation dans les directions départementales interministérielles, les spécificités propres à l'inspection du travail ont été conservées.

Parallèlement, il a été créé les Secrétariats Généraux Communs dans les directions interministérielles. Regroupement des fonctions supports de chaque direction, elle se concrétisait pour la DGCCRF, seule direction de Bercy intégrée dans les DDI, par le transfert de 40 nouveaux emplois au ministère de l'intérieur.

Dire que ces réformes se sont déroulées dans la précipitation, est un euphémisme. C'est en plein confinement que les personnels ont dû s'employer à effectuer les déménagements nécessaires et réorganiser leur espace de travail.

Quand de plus, une majorité d'agents exercent leurs missions en télétravail, l'intégration dans ces nouvelles directions a été particulièrement chaotique.

Comme si cela ne suffisait pas, le ministère de l'intérieur, nouveau centre névralgique de ces directions, n'a rien trouvé de mieux que de vouloir organiser de nouvelles élections professionnelles pour le renouvellement des comités techniques de ces structures. En effet, la loi exige de nouvelles élections dès lors que 20% du corps électoral est modifié par rapport au dernier scrutin.

Après des interventions multiples et à tous niveaux de FO, le ministère a consenti à reporter ces élections à fin 2021.

Elles ont été un succès pour FO, qui a conservé sa première place dans les directions départementales et a renforcé sa place dans les directions régionales là où nous avons pu présenter des listes.

En mai 2021, la dernière réunion interministérielle du gouvernement de Monsieur Castex a décidé du transfert de la mission sécurité alimentaire de la DGCCRF à la direction de l'agriculture. Outre le calendrier choisi pour annoncer celui-ci, alors qu'une mission avait rendu ses conclusions deux ans auparavant, ce sont 60 ETP dont s'est vu amputer la DGCCRF.

La dernière loi de ce même gouvernement fut celle ayant connu au fil des débats diverses appellations pour au final être connue sous l'acronyme loi 3DS pour « Différentiation, Décentralisation, Déconcentration et Simplification ». Avec ses 271 articles, elle est l'exemple même de la loi fourre-tout, qui n'apporte au final aucune réponse aux attentes des citoyens et encore moins un appui pour les agents publics. Elle a été initiée

à l'issue du grand débat consécutif à la crise des « gilets jaunes ». Elle se devait de répondre aux préoccupations des élus locaux.

## Indemnité Temporaire de Retraite

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, Mayotte et St Pierre et Miquelon.

Une réforme, rentrée en vigueur le 1<sup>er</sup> 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 le rapport rédigé par les députés Atger, Dunoyer et Sanquer en juillet 2021 qui le confirme.

Force Ouvrière a dénoncé cette réforme dès l'origine, tout en apportant des amendements au projet initial.

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.

Pour Force Ouvrière, il est urgent de mettre un arrêt à cette réforme avant qu'elle ne produise ses effets délétères.

Les parlementaires ont émis dans leur rapport 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 dont la suspension de la réforme le temps de mettre en œuvre le dispositif de surcotisation, la garantie d'un minimum de pension pour ceux qui n'auraient pu profiter de cette surcotisation assez longtemps, l'examen des critères d'intérêts matériels et moraux de manière à rendre la procédure plus transparente.

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

Le comité consultatif sur les conséquences de cette réforme a été mis en place et le 14 mars 2022, une délégation de la fédération des fonctionnaires FO a pu porter notre revendication d'une suspension de la réforme le temps de la négociation. C'est à un refus frontal à laquelle elle s'est heurtée.

Pour notre fédération, il est irresponsable pour un gouvernement de ne pas agir et de se réfugier derrière une réforme dont il pense ne pas avoir à gérer les conséquences dans à peine 5 ans.

# Nonobstant la crise sanitaire, une vie fédérale intense

**A peine le Congrès de Vogüe clos en octobre 2020, le pays plongeait dans le deuxième confinement, mettant à mal une activité syndicale normale. Ce n'est qu'au printemps 2021, que le secrétariat fédéral a pu renouer avec les réunions en présentiel à tous les niveaux.**

### Des élections dans de nouvelles instances

Comme tous les quatre ans, les élections professionnelles ont été organisées dans l'ensemble de la fonction publique en décembre 2022.

Encore une fois de profonds changements sont intervenus depuis le précédent scrutin, avec la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019. Au-delà de la disparition des Comités Techniques et CHS-CT, regroupés en une instance unique le Comité Social d'Administration, l'autre innovation majeure a été la création de Commissions Administratives Paritaires par corps et la suppression de cette instance au niveau local pour les directions à services déconcentrés.

Ces changements ont nécessité une anticipation de très grande ampleur, mobilisant pendant près de deux ans le secrétariat fédéral au travers de dizaines de réunions techniques sous l'égide de l'équipe du bureau du dialogue social de Bercy.

Pour autant, la complexité de la procédure du vote électronique imposé par le ministère, cumulée au double système de vote pour certains scrutins, a abouti à des couacs inacceptables. C'est ainsi que sur la semaine de vote, pendant au minimum un jour et demi le dispositif était inaccessible, décourageant nombre d'agents à voter, sans oublier ceux qui, effrayés par la complexité du vote, ont abandonné en cours de procédure.

Dans ce contexte, la participation ne pouvait qu'être en recul par rapport à 2018, ce qui s'est concrétisé par une baisse de 5 points. Ce qui au final fut un moindre mal et démontre malgré tout l'attachement des agents à la démocratie sociale.

Un groupe de travail interne à la fédération, réunissant l'ensemble des représentants des syndicats nationaux concernés

autour du secrétariat fédéral, a élaboré un plan d'action et de communication.

Différents supports en plusieurs dizaines de milliers d'exemplaires ont été confectionnés : affiches, tracts, goodies, calendriers.

Il est regrettable que ce plan de communication, validé en bureau fédéral, n'ait pas toujours été mis en œuvre dans sa globalité dans les directions. En outre, des doublons sur certains supports de communication ont persisté, ce qui au vu de l'investissement financier d'une telle campagne est toujours dommageable.

Les militants nationaux et locaux des syndicats se sont fortement impliqués dans la campagne de ce scrutin ministériel, parfois en demandant l'appui physique des membres du secrétariat fédéral, lequel a toujours répondu présent aux sollicitations.

Une campagne atypique, car il a fallu d'une part expliquer les nouvelles instances de représentation du personnel issues de la loi du 6 août 2019 et d'autre part de manière classique convaincre les agents de voter FO.

Disons-le sans langue de bois, le résultat au niveau ministériel ne fut pas à la hauteur de nos espérances, même si des alertes pouvaient nous faire craindre un résultat en-deçà de celui de 2018.

Avec un recul de 0,4 point, notre fédération a régressé pour la deuxième fois consécutive. Plus symbolique, nous avons perdu notre troisième place au profit de l'alliance CFDT/CFTC dans la prise de parole au CSA Ministériel, même si après prise en compte de la clé de répartition de cette alliance, FO Finances demeure bien la troisième organisation syndicale à Bercy.

L'analyse par directions de ce scrutin ministériel est sans ambiguïté, si nous avons pu bénéficier de la progression de notre syndicat national à la DGFIP, elle n'a pu

compenser les reculs enregistrés dans l'ensemble des autres secteurs, Service commun des laboratoires excepté.

Toutefois, en gardant nos trois sièges de titulaires au CSA ministériel, nous préservons pour grande partie les droits syndicaux.

A noter que cette élection a été marquée par un recul significatif des deux premières organisations syndicales du ministère à savoir Solidaires et surtout la CGT qui a perdu un siège au CSA Ministériel.

Nos syndicats dans le secteur semi-public ont également connu des élections dans leurs établissements. Les résultats pour nos syndicats ont été contrastés. Certains ont obtenu d'excellents résultats et ont même progressé : à la Banque publique d'Investissement ou à l'Agence Française du Développement. D'autres n'ont pu conserver leur représentativité, en particulier à la Banque de France et ce malgré de bons résultats dans les CSE de province, malheureusement insuffisants au regard de ceux obtenus en Ile de France, pourvoyeurs du plus grand nombre de votants.

### Des droits syndicaux toujours en sursis

Le secrétariat fédéral a encore pendant ce mandat, mené un véritable combat pour sauvegarder l'exercice du droit syndical à un niveau compatible avec les besoins des militants.

En 2020 et 2021, nous avons d'abord subi les conséquences des décisions de Monsieur Darmanin. Par un courrier en



date du 29 juin 2019, il a entériné la suppression des droits dérogatoires à échéance du 31 décembre 2021.

Monsieur Le Maire, sans revenir sur la décision de son collègue de Bercy, a toutefois accepté de maintenir deux dérogations au-delà de 2021 : les agents exerçant à titre permanent ou assimilé permanent, partant à la retraite dans l'année civile n'impacteront pas l'enveloppe des droits dont disposent les fédérations et il en sera de même pour les militants exerçant leur mandat dans des structures confédérales ou interprofessionnelles.

Face à l'impossibilité d'exercer son droit syndical pendant la crise sanitaire, la fédération a demandé et obtenu du ministre pour l'année 2021, un report de droits équivalents à 6 ETPT. La mesure a été reconduite pour l'année 2022 avec un complément de 9,5 ETPT.

De grandes craintes existaient de voir disparaître ces dérogations à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022. C'est pourquoi le secrétariat fédéral est de nouveau intervenu à tous les niveaux pour maintenir un contingent de droits à la hauteur des besoins de nos militants, et ce dans le cadre du droit réglementaire qui, par définition, est contraint.

Ce travail a porté ses fruits. D'abord le ministre a accepté de maintenir le contingent global de droits syndicaux à la hauteur des effectifs de 2018. Avec plus de 7000 électeurs en moins entre les deux scrutins, cette seule mesure a permis de donner un peu d'oxygène aux fédérations.

Ensuite, les ministres Le Maire et Attal ont accepté de maintenir les dérogations sur les retraitables et les militants exerçant dans les structures confédérales.

Ces trois mesures cumulées ont permis à notre fédération de maintenir son contingent global de droits syndicaux pour la période 2023/2026, à la hauteur des années précédentes, excepté la dérogation liée à la crise sanitaire qui n'avait plus lieu d'être.

Cette question des droits syndicaux a obligé le secrétariat fédéral à consacrer beaucoup de son temps sur cette seule question y compris lors d'intenses débats au sein du bureau fédéral.

Les seuls responsables en sont les ministres successifs à Bercy et en premier lieu le tandem Darmanin-Dussopt qui, à tour de rôle, de 2017 à 2022 ont œuvré à détruire la démocratie sociale dans notre

ministère. Pas étonnant, de retrouver Monsieur Dussopt en maître d'œuvre de la loi de transformation de la fonction publique puis des retraites.

Sans revenir sur les décisions prises par ce duo maudit pour le dialogue social, Messieurs Le Maire et Attal ont arrêté la « machine infernale » de perte de droits.

Pour autant, ils demeurent des incohérences, comme le refus d'accorder le remboursement des frais de déplacements aux élus suppléants dans les CSA et CAP, alors même qu'une dérogation a été validée par nos ministres pour les suppléants dans les formations spécialisées.

La fédération a de nouveau saisi les ministres par courrier, le 1<sup>er</sup> juin 2023, sur cette question.

Autre sujet à débat : le parcours de carrière des permanents syndicaux ou assimilés permanents et plus généralement celui des militants exerçant des responsabilités syndicales dans leur direction.

Ce ne sont certainement pas les dispositions du décret du 28 septembre 2017 sur la création d'un socle de garantie pour les agents exerçant une activité syndicale qui règlent le problème, d'autant plus quand les directions en ont une interprétation limitative et abusive qui au final continue de pénaliser la carrière des intéressés.

## Une forte présence fédérale au sein de l'organisation

Le congrès confédéral de Rouen en juin 2022 a vu le départ de Yves Veyrier à la tête de l'organisation. Yves a toujours été un soutien indéfectible pour notre fédération quand elle l'a sollicité. Il fut l'homme qui a su pacifier l'organisation après les affres du scandale de 2018. Son rapport d'activité, validé à plus de 98% des délégués, est la preuve irréfutable de l'approbation de son mandat.



Yves Veyrier et Frédéric Souillot

Son successeur, Frédéric Souillot, a été élu à une très large majorité, avec le soutien de notre fédération. Le bureau confédéral renouvelé a vu l'arrivée de notre camarade Hélène Fauvel, ancienne secrétaire générale de FO DGFIP, en charge du secteur économie.

Parmi les 35 membres de la commission exécutive, quatre sont issus de notre fédération dont trois exercent leur mandat de secrétaire général d'Union départementale.

La présence fédérale a également été validée à la commission des conflits et à la commission de contrôle.

## Une politique de présence et de contacts

Le secrétariat fédéral s'est renforcé au 1<sup>er</sup> septembre 2021, avec l'arrivée de notre camarade Corinne Anglade, qui a pris très rapidement en charge entre autres, les dossiers des carrières, de la formation professionnelle, du handicap.

Autre arrivée plus inattendue à cette échéance, pour faire face au départ précipité du trésorier pour raisons personnelles, celle de Yohann Mabrier qui s'est rapidement attelé à cette fonction.

Nous avons dû composer malheureusement avec le départ pour une longue période de notre secrétaire administrative, Marie Lucie Clairicia, qui lutte avec un grand courage contre la maladie, et à qui nous souhaitons un prompt et complet rétablissement. Son absence a été bien entendu une difficulté, mais toutefois compensée par une solidarité et une disponibilité sans faille de l'ensemble des membres du secrétariat autour du secrétaire général, en particulier dans le cadre de la préparation des élections professionnelles, et évidemment dans la préparation de ce congrès.

Comme durant les précédents mandats, le secrétariat fédéral s'est attaché à répondre aux invitations aux congrès et instances de ses différents syndicats nationaux et sections départementales.

La fédération a répondu dans son domaine de compétences aux sollicitations confédérales. Il en est ainsi chaque année de la publication du guide « spécial impôts ». Une contribution qui se concrétise également par une mise à disposition de quelques militants et militantes pour assurer une permanence au siège de la Confédération, qu'ils en soient ici chaleureusement remerciés.

Au niveau interprofessionnel, le secrétariat fédéral participe aux congrès des fédérations d'industrie et de certaines unions départementales, notamment ceux organisés par les camarades « Finances » en responsabilités.

## Des contacts fructueux avec nos partenaires mutualistes

Le secrétariat fédéral a œuvré à préserver des liens étroits avec les nombreux militants FO ayant des responsabilités dans le secteur mutualiste.

Bien avant l'accord fonction publique sur la protection sociale complémentaire, les relations ont toujours été permanentes avec les responsables de la MGEFI.

Les échanges se sont intensifiés avec la déclinaison de cet accord à Bercy, en cours de négociation avant l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le professionnalisme et la technicité des divers interlocuteurs nous apportent un éclairage sur bien des points de cette réforme qui comme nous l'avons vu dans le chapitre consacré à ce dossier aura des conséquences sur l'ensemble des agents actifs et retraités.

## Une communication dense et régulière

Être réactif à l'actualité nécessite une exigence qu'a toujours portée le secrétariat fédéral durant ce mandat. Les périodes de confinement ou de restrictions de déplacement l'ont accentuée.

Entre octobre 2020 et juin 2023, ce ne sont pas moins de 74 Flashs, 25 lettres du CHSCT, 32 lettres de l'Action Sociale et 18 communiqués que la fédération a publié à destination de ses syndicats nationaux et sections départementales, à charge pour eux de les diffuser à leur réseau local.

De même, la publication journalière de nos « articles du jour » rencontre un indéniable succès, permettant aux destinataires d'avoir un panorama de l'actualité.

Si notre site est régulièrement mis à jour, force est de constater que le nombre de visites est faible. Est-ce son contenu, son ergonomie ou tout simplement un moyen de communication déjà dépassé auprès d'une majeure partie des agents ? Peut-être un peu de tout cela. Le changement d'hébergeur en cette fin d'année permettra, espérons-le, d'avoir un outil rénové et plus fonctionnel.

Notre journal trimestriel continue d'être publié en version papier, même si le coût d'impression ces derniers temps n'a pas échappé à l'inflation.

Le secrétariat fédéral a considéré important de maintenir cette version, et ne pas tomber dans la communication toute numérique, certes plus fonctionnelle, mais dont l'expérience démontre que les contenus ne sont pas toujours lus.

Le « trop de mails » est souvent le principal argument qui est mis en avant quand il est demandé aux agents pourquoi ils n'ont pas pris connaissance de nos informations.

De plus, nombre de nos camarades retraités apprécient de recevoir le journal, dernier lien souvent avec le monde militant qu'ils ont côtoyé pendant de nombreuses années et où certains continuent de militer.

## La formation syndicale : outil incontournable de la syndicalisation

Les nombreux départs en retraite de ces dernières années, ont eu trop souvent comme corollaire des transmissions de mandat difficiles, sans que les nouveaux militants aient tous une forte connaissance de l'histoire du monde syndical et de l'histoire de la confédération FO en particulier.

De ce point de vue la nécessité d'un plan de formation syndicale est indispensable à tous les niveaux de l'organisation. Faut-il rappeler que dans notre ministère, chaque agent a droit à 18 jours par an de formation syndicale. Ce droit est malheureusement loin d'être utilisé.

Dans l'idéal chaque nouvel arrivant devrait effectuer une session de formation dans son union départementale pour connaître déjà l'histoire du monde syndical et l'organisation de notre confédération.

ration, cela serait un progrès et à coup sur un renforcement de notre réseau de militants.

Là encore, la pandémie ne nous a pas aidés, en particulier en 2020 et 2021. Nous avons refusé d'organiser des sessions en visioconférence, ce qui aurait été assez contradictoire avec notre mandat de refuser le développement de l'e-formation à l'administration.

En 2022, les conditions sanitaires s'améliorant, le secrétariat fédéral a organisé deux sessions de formation à Paris qui ont rencontré un grand succès. Ces stages ont renoué avec le thème « découverte fédérale » où les stagiaires en deux jours avaient une vue d'ensemble des activités fédérales, ponctués d'un rappel chronologique de la création de la CGT-FO et, actualité oblige, une présentation des nouvelles instances du dialogue social.

En mai 2023, avec la mise en place des nouveaux représentants dans les CDAS, une formation spécifique a été organisée pour une vingtaine de participants.

Le secrétariat fédéral s'est également proposé d'organiser les formations des nouveaux représentants dans les formations spécialisées. Si certains syndicats ont souhaité conserver leur propre plan de formation, une session a toutefois été organisée en deux journées les 15 et 20 juin derniers à l'attention des responsables nationaux.

Ces quelques pages reflètent succinctement l'activité fédérale de ces trois années de mandat. Ce rapport doit faire l'objet maintenant de débats dans les syndicats nationaux et les sections départementales dans le but de donner un mandat aux délégués présents au congrès. A vous de vous exprimer.

Stage Action sociale à Paris en mai 2023



ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE

PARENTALITÉ / FAMILLE

HANDICAP

EQUILIBRE DE VIE

AIDANTS FAMILIAUX

# UNE POLITIQUE SOCIALE SUR MESURE, C'EST POSSIBLE AVEC UPCOOP !

## À chaque salarié, sa situation et des besoins

En négociant une participation financière de votre employeur dans le cadre du Cesu préfinancé Chèque Domicile®, vous contribuez à soutenir les salariés dans tous les moments de vie : parentalité/ famille, situations de handicap, aidants, familiaux, égalité professionnelle, équilibre de vie.

Exonéré de cotisations fiscales et sociales, pouvant être co-financé ou financé à 100 %, Chèque Domicile® offre l'accès à 26 services à la personne répondant à tous les besoins.

Coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, partenaire historique des organisations syndicales et entreprise à mission, UpCoop vous accompagne pour négocier et avoir les moyens d'agir dans l'intérêt collectif.

Up chèque domicile



Retrouvez les solutions UpCoop sur [up.coop](https://up.coop)  
Contactez notre équipe partenariats :  
[infopartenariatsetcooperation@up.coop](mailto:infopartenariatsetcooperation@up.coop)

La coopérative UpCoop  
est partenaire de

**FO**

**Up  
Coop**

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wifener 77420 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 - BPC - Société anonyme à direction et conseil de surveillance au capital de 170 384 630 euros - Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France 75201 Paris Cedex 13 - Siren n° 493 455 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Roman Jehanno - Conception : Insign 2020 - Merci à Isabelle, inspectrice des Finances Publiques d'avoir prêté son visage à notre campagne de communication.

« **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



PARTENAIRE PREMIUM

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



Retrouvez-nous chez

BANQUE POPULAIRE 