

# Finances informations



FÉDÉRATION  
DES FINANCES

N°162

ISSN : 0292-8876

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

**LE SERVICE PUBLIC**

**A UNE HISTOIRE**



**DONNONS-LUI  
UN AVENIR !**

**DU 1<sup>ER</sup> AU 8  
DECEMBRE  
JE VOTE**

**FO**

**ELECTIONS  
FONCTION  
PUBLIQUE**

3<sup>e</sup> trimestre  
**Septembre  
2022**

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



Nom :

Prénom :

Adresse complète :

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

## Et n'oubliez pas

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



## Sommaire

Économie - Social 2

Bercy 5

Vie fédérale 14



## Edito

### Revendiquer, Négocier, Agir

En cette période, il est assez fréquent pour la presse d'annoncer une rentrée sociale « chaude ». Une chose est sûre, ce qui a été brûlant cet été, c'est la météo avec des épisodes caniculaires répétés, y compris dans des régions peu habituées à de telles températures et de tels niveaux de sécheresse.

Les salariés en ont subi les nombreuses conséquences, de même que les agents de notre ministère qui ont dû s'adapter face à des conditions de travail encore plus difficiles.

Dans ce cadre, la confédération européenne des syndicats (CES) a interpellé la Commission Européenne afin d'instaurer des températures maximales de travail.

Cet été a vu également l'adoption de la « loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » et de la Loi de Finances rectificative 2022, dans un contexte parlementaire renouvelé porteur de rebondissements.

Pour autant, le compte n'y est pas ! Certes nous prenons acte d'une revalorisation consécutive de la valeur du point d'indice. Mais celle-ci est encore très loin de compenser l'inflation (plus de 6% début août sur un an) tout en passant par pertes et profits les trop nombreuses années blanches (9 depuis 2010).

C'est pourquoi la revalorisation des salaires, des traitements et des pensions demeure la priorité pour Force Ouvrière, d'autant qu'à ce jour tout laisse à penser que la courbe de l'inflation pourrait poursuivre sa progression.

A quelques semaines de la présentation de la Loi de Finances pour l'année 2023, nos craintes se cristallisent sur le devenir des emplois et des missions dans les directions de notre ministère. Une première « salve » a été tirée avec le transfert de 60 ETP de la DGCCRF à la DGAL, du fait de la perte de la mission « sécurité alimentaire ».

A ce jour, rien n'indique que nos ministres reviendront sur les contrats d'objectifs validés dans les directions des finances publiques et des douanes, entérinant la poursuite des transferts de taxes et de fait la suppression des emplois dans les deux directions.

Qu'il semble déjà loin, pour nos dirigeants, le temps où le service public économique et financier était un des piliers de l'État tout particulièrement lors de la crise sanitaire !

Pourtant le constat est aujourd'hui sans appel, un service public malade d'avoir été vilipendé, sacrifié, morcelé avec des conséquences catastrophiques dans les secteurs de la santé, de la sécurité, de l'éducation et des milliers d'emplois non pourvus de personnels médicaux ou de professeurs titulaires.

Mais le service public peut se prévaloir d'une longue histoire, et pour Force Ouvrière il a un avenir et le défendre au quotidien est un devoir républicain.

C'est dans ce contexte que se présentera dans quelques semaines, un moment important de notre démocratie sociale avec l'élection de vos représentants dans les nouvelles instances représentatives du personnel. Les militants des syndicats affiliés à FO Finances sont à pied d'œuvre depuis plusieurs mois pour préparer cette échéance, qui fixera la représentativité syndicale pour les quatre prochaines années.

A FO, nous sommes fiers de présenter un bilan, qui dans un contexte difficile a permis des avancées sociales majeures.

Pour n'en citer que deux : l'accord sur la protection sociale complémentaire au niveau fonction publique et plus récemment l'accord sur le télétravail à Bercy. Ils témoignent de notre capacité à négocier et à signer lorsque nos interlocuteurs nous en donnent la possibilité. Une capacité de négociation qui n'exclut pas le rapport de forces si nécessaire, comme dernièrement sur le dossier des retraites ou encore certains conflits directionnels du ministère.

« Revendiquer, négocier, agir » tel est et restera l'ADN de FO !  
Paris, le 26 Août 2022

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
PHILIPPE GRASSET

#### 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, Wikipédia

Conception et impression :  
Chevillon Imprimeur  
26 Bd Kennedy 89100 Sens

Photos-dessins : FO Finances

Travail exécuté par des ouvriers syndiqués



# Le service public a une histoire, donnons-lui un avenir

Notre modèle social résulte en partie de la place occupée par le service public dans l'économie de notre pays. Durant les dernières décennies, ce modèle a essuyé de nombreuses critiques au regard de son coût pour les finances publiques, qui serait un frein à la compétitivité économique. Or, le niveau de dépense publique ne dit rien en soi sur l'économie d'un pays, il dit en revanche beaucoup sur les choix de société.

C'est toujours en situation de crise que l'existence et le rôle du service public s'imposent comme des évidences. Lors de la crise de 2008, le président de la République de l'époque louait notre modèle social et républicain. C'est ainsi que la pandémie de Covid 19 a également fait redécouvrir l'importance de l'hôpital public et l'urgence à lui redonner des moyens à la hauteur des enjeux de santé publique. Alors que le monde entier nous enviait notre système de santé, il a fallu confiner la population, l'hôpital n'ayant plus la capacité d'accueillir les malades.

C'est encore ainsi que les terribles incendies de cet été ont mis au grand jour le manque d'investissement en nouveau matériel, le manque d'entretien de l'existant et la même urgence en termes de moyens adaptés aux enjeux climatiques. Comment expliquer en effet que les services de la sécurité civile et les pompiers français qui ont dans le passé mis leurs compétences au service du monde entier, aient eu autant de difficultés à maîtriser ces incendies ? Comment expliquer qu'ils aient dû lutter pied à pied contre le feu avec l'appui d'un trop petit nombre de canadien en état de marche sinon par le manque de moyens ?

C'est encore ainsi que les résultats des enquêtes PISA sur le niveau des élèves ont mis en lumière le manque de moyens de

l'éducation nationale et les difficultés auxquelles se heurtent les enseignants. Alors que l'école de la République, constituait une des bases de l'égalité républicaine et un puissant facteur d'émancipation individuelle et collective, elle ne parvient plus à lutter contre le déterminisme social.

C'est encore ainsi qu'au moment où la question de l'indépendance énergétique prend tout son sens du fait du conflit en Ukraine, nous découvrons qu'un trop grand nombre de centrales nucléaires sont à l'arrêt pour maintenance faute d'avoir été correctement entretenues quand il l'aurait fallu. Comment l'expliquer alors que nous produisons l'électricité la moins chère du monde et que notre indépendance énergétique était assurée ?

C'est encore ainsi, que prendre les transports en commun et notamment le train relève trop souvent du parcours du combattant faute d'anticipation des besoins par des investissements. Cette énumération n'est pas exhaustive et nous pourrions trouver bien d'autres exemples de la dégradation du service public.

Cet amer constat résulte des politiques successives qui n'ont eu de cesse de l'affaiblir. A trop le considérer à la seule aune de son coût, les pouvoirs publics en ont oublié son utilité.

A trop vouloir gérer le service public comme une entreprise censée dégager

des bénéfices, à trop vouloir le soumettre à la concurrence, c'est soit à la marchandisation de services (transports, énergie) soit à des dysfonctionnements récurrents (santé, sécurité alimentaire et parfois sécurité tout cours) que nous en sommes arrivés.

Le manque de moyens a en outre considérablement dégradé les conditions de travail des fonctionnaires et agents publics. Leur dévouement, leur niveau d'engagement et leur sens du service public ont permis un temps de compenser le manque de moyens, au prix parfois de leur santé et pour certains de leur vie. Les difficultés de recrutement dans la Fonction Publique et les services publics démontrent que ce temps est révolu. Longtemps un puissant outil de redistribution et de cohésion sociale, le service public peine aujourd'hui, par manque de moyens à assurer ses missions et l'addition se paie cash pour les usagers, les agents publics et la société dans son ensemble.

Il est plus que temps de cesser de considérer le service public comme une variable d'ajustement budgétaire et de lui redonner sa place.

**Le service public a une histoire, celle de notre modèle social, celle des fondements de l'égalité républicaine, redonnons-lui un avenir au bénéfice de tous.**

## Revalorisation des traitements et pensions *Le compte n'est toujours pas bon*

**Face à un taux d'inflation inconnu depuis plusieurs décennies, le gouvernement a consenti à revaloriser la valeur du point d'indice des agents publics de 3,5% et les pensions de 4%. C'est un minimum.**

Ce qui nous était annoncé comme une inflation de quelques mois, est devenue une perspective sur une temporalité inconnue. Monsieur Le Maire évoque fin 2023, après à l'automne dernier nous avoir donné comme échéance... le printemps 2022.

Dans la loi sur le pouvoir d'achat et loi des finances rectificative, adoptés par le Parlement cet été, des mesures ciblées, qui s'apparentent à des rustines, sont censées amortir le choc. Outre que la plupart ce sont des mesures temporaires, elles sont loin de compenser les hausses constatées.

D'autant plus qu'il est illusoire de penser que si l'inflation ralentissait dans les prochains mois (hypothèse loin d'être confirmée), les produits ayant subi des hausses connaîtraient un retour à leur prix initiaux d'il y a un an.

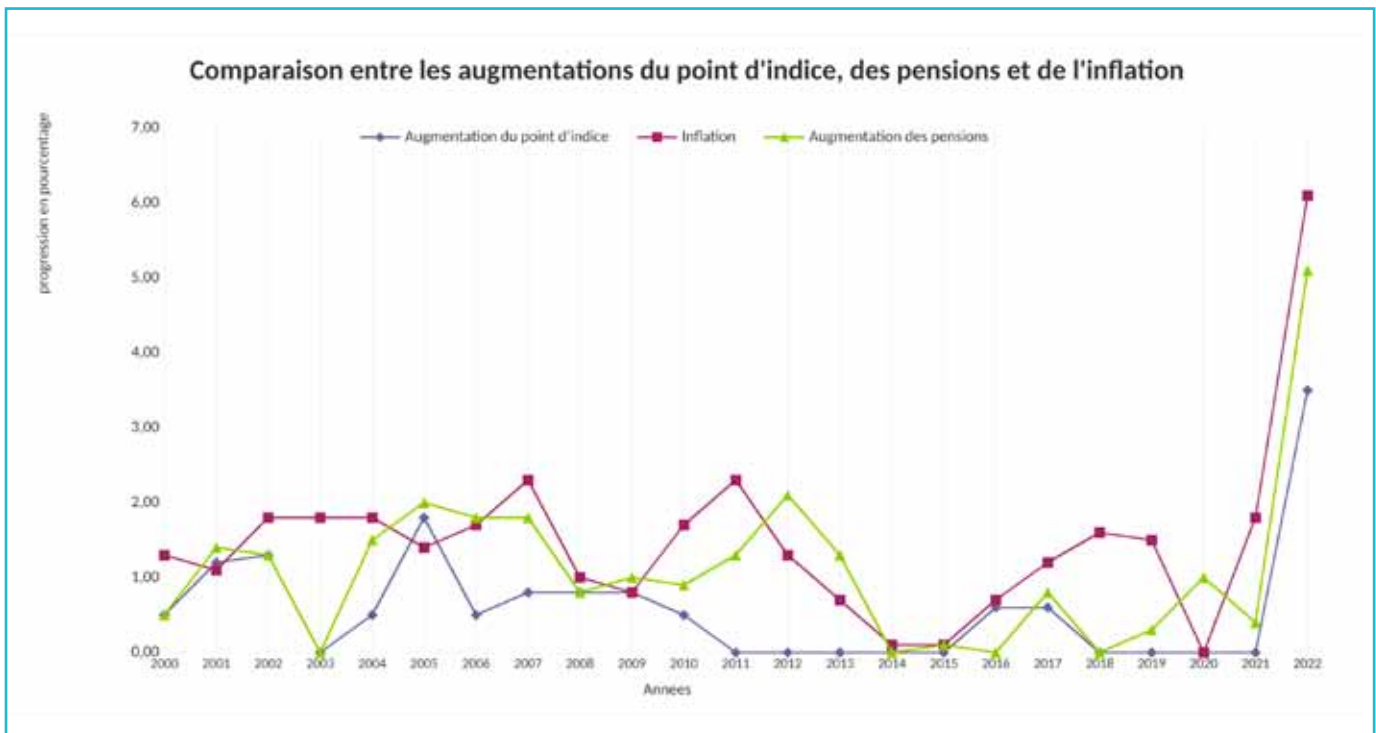
Au final, le «paquet salarial» du gouvernement est loin de compenser la poussée inflationniste, comme le démontre le tableau ci-dessous, sans oublier les «années blanches», où aucune revalorisation de la valeur du point d'indice n'a été actée.

Conséquence directe le pouvoir d'achat des fonctionnaires, des contractuels et des pensionnés poursuit son érosion.

**La revendication de FO d'une revalorisation de la valeur du point d'indice à la hauteur au minimum de l'inflation constatée demeure une urgence sociale, tout comme celle des pensions.**

**D'autres mesures urgentes doivent être prises pour les fonctionnaires de Bercy, comme la revalorisation des frais de déplacement ou la revalorisation de la valeur faciale des titres restaurants.**

**FO Finances a développé ses arguments auprès de Monsieur Attal à l'occasion de l'audience qu'il nous a accordée début septembre.**



## Retraite à 65 ans : Un non-sens économique et social

**Le Président de la République a mis en avant, comme l'une de ses priorités de ce nouveau quinquennat, le passage de l'âge légal pour bénéficier d'une retraite à taux plein de 62 à 65 ans.**

**L'argument est de «travailler plus longtemps» et d'équilibrer financièrement le système. Ses arguments ne tiennent pas face à la réalité au travers de six chiffres.**

### 13,7%

Les pensions de retraite représentaient 327,9 milliards d'euros en 2019, soit 13,5% du produit intérieur brut (PIB). Les partisans de la rigueur budgétaire craignent qu'à cause du vieillissement de la population ce niveau de dépenses rapporté à la richesse nationale explose dans les prochaines années.

Sauf que, à loi inchangée, ces arguments sont plus que discutables.

A l'horizon 2030, la part des dépenses de retraite dans le PIB sera de 13,7% selon de Conseil d'orientation des retraites (COR). Mais d'ici 2070, elle se situera entre 11,3 et 13% selon les scénarios économiques. D'où la conclusion du COR «les évolutions de la part des dépenses de retraite dans le PIB resteraient sur une trajectoire maîtrisée». Cela est la conséquence des réformes précédentes qui ont repoussé l'âge de départ à la retraite et changer les règles d'indexation des pensions. Pour ces mêmes raisons, le système ne sera plus déficitaire en 2070. Où est donc l'urgence ?

### 1%

Dans les scénarios du COR, l'hypothèse la plus décisive, permettant d'évaluer la soutenabilité financière du système des retraites est la productivité, soit la quantité de richesse créée en un temps défini. Elle a «un impact sur la situation financière du système de retraite nettement plus marqué que l'hypothèse du taux de chômage». Pourquoi ? Parce que la «productivité du travail détermine le niveau des salaires et, partant les cotisations».

Ainsi, une économie très productive n'aura pas de problème de financement de son système de retraite. Problème, la France voit sa productivité s'affaïsser. L'hypothèse la moins favorable est un gain de 1% chaque année entre 2010 et 2019.

Ce ralentissement provient d'un déficit d'investissements dans les nouvelles tech-

nologies et d'un faible renouvellement du tissu productif. Donc c'est moins un recul de l'âge de départ à la retraite à 65 ans dont aurait besoin le système de retraite pour être pérenne que d'investissements publics et privés massifs dans l'outil productif.

### 36,5%

Si la trajectoire des dépenses de retraite est d'ores et déjà «maîtrisée» pour les 50 prochaines années, c'est qu'il est prévu que le niveau moyen des pensions rapporté aux revenus des actifs représentera entre 31,6% et 36,5% en 2070 contre 50,1% en 2019, selon le COR. En résumé le système tient, parce qu'il sera moins généreux pour les retraités en comparaison avec ceux qui travaillent. Depuis 1993, l'indexation des pensions de retraite sur les prix et non les salaires est passée par là, même si ces derniers mois le retour de l'inflation modifie la donne, mais à ce stade il est prématuré d'en percevoir les effets sur le moyen et long terme. Par exemple, durant le premier quinquennat de Macron la revalorisation des pensions n'a été que de 0,3% chaque année. Ce qui a accentué le décrochage. Dans sa réforme, le président réélu prévoit de revoir les modalités d'indexation mais en laissant la main aux partenaires sociaux.

### 64,5 ans

En 2018, l'espérance de vie sans incapacité s'élevait pour les femmes à 64,5 ans et pour les hommes à 63,4 ans.

Reculer l'âge légal de départ à la retraite au-delà revêt une portée plus que symbolique. L'âge de départ à la retraite sera supérieur à celui où apparaissent les premières limitations fonctionnelles du corps. Pis, l'espérance de vie en bonne santé a peu augmenté depuis 2004. Rien n'indique que cette espérance de vie progresse dans les années à venir, la preuve avec la récente pandémie. Certaines organisations syndicales qui étaient favorables à cette corréla-

tion entre âge de départ légal et espérance de vie ont fait machine arrière récemment. Est-il socialement soutenable de toujours plus repoussé l'âge de départ à la retraite ? La réponse de FO est clairement non.

### -10%

Ces dernières années, les retraités vivaient mieux en moyenne que la population active. Leur pouvoir d'achat était de 3% plus élevé. Mais avec les réformes successives la situation va se dégrader.

A législation constante, le niveau de vie relatif des retraités va baisser dans les prochaines années pour s'établir à un niveau 10% inférieur à celui de la population globale. En 2070, leur pouvoir d'achat sera de près d'un quart inférieur à celui de la population. Reporter l'âge de départ légal ne répond pas à cette situation.

### 8,7%

Reculer l'âge de départ à la retraite, c'est ouvrir la voie à un appauvrissement de ceux qui voudraient partir plus tôt, car ils subiront une décote. Or, actuellement, notre pays a le plus faible taux de pauvreté des retraités d'Europe et le plus bas parmi les pays de l'OCDE. Ce taux est également inférieur à celui de l'ensemble de la population (8,7% contre 14,8% en 2018). Même s'il existe des aides sociales qui ont des effets redistributifs, c'est avant tout grâce au système de répartition et au niveau des pensions que la France se distingue.

**Six chiffres qui battent en brèche tout intérêt économique et social d'un report de l'âge légal de départ à la retraite. D'autres éléments sont également à intégrer comme le niveau de l'emploi des seniors ou l'âge moyen de départ réel des salariés du privé et du public aujourd'hui.**

**Si le gouvernement persiste à présenter un projet de loi reportant l'âge de départ légal à 65 ans, une chose est sûre, FO en fera la «mère des batailles sociales».**

# Accord ministériel sur le Télétravail

## Ce que FO a obtenu

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 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 les fédérations fin novembre.

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. FO a contribué à améliorer significativement cet accord.

**FO Finances** en a d'autant plus validé le principe, 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.

La délégation **FO Finances** s'est investie dans cette négociation ministérielle 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, **FO Finances** a rappelé ses revendications et obtenu des avancées significatives.

Au final, six fédérations des finances ont signé le 11 juillet 2022 cet accord. Vous pouvez en retrouver l'intégralité du contenu sur notre site : financesfo.fr.

### Les principes généraux (articles 1 à 6)

#### Principes (article 1)

**FO Finances** 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. « 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. Dans chaque entité, il peut être prévu de neutraliser un ou deux jours dans le but de préserver le collectif de travail.

La liste des activités non éligibles au télétravail sera à discuter dans les instances directionnelles de dialogue social. Elle sera régulièrement actualisée et mise à disposition des agents.

#### Réversibilité (article 2)

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 le délai de prévenance à deux mois peut 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 (article 3)

Ces agents 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 et les acteurs de prévention, précision demandée par **FO Finances**.

Concernant les travailleurs en situation de handicap, désireux de télétravailler, l'administration a répondu à la revendication de **FO Finances**, ils pourront donc bénéficier d'un équipement adapté à leur handicap, financé par l'employeur.

#### Droit à la déconnexion (article 4)

Ce droit à la déconnexion doit permettre de préserver les temps de repos et de congés et la santé des agents. D'ici le début 2023, chaque direction en concertation avec les organisations syndicales, devra discuter des principes et des dispositions pratiques pour mettre en œuvre le droit à la déconnexion.

#### Eligibilité et instruction des demandes (article 5)

Le télétravail peut concerner tous les agents quels que soient son statut et sa quotité de travail. 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.

L'application SIRHIUS sera revue pour se conformer aux nouvelles modalités de télétravail : formulaire harmonisé et dématérialisé, accord sans limitation de durée ...

#### Recours (article 6)

Tout désaccord lié à la demande de télétravail peut être contesté par l'agent,



Signature à Bercy de l'accord du 11 juillet 2022

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. **FO Finances** estime que l'administration doit accorder une autorisation d'absence à l'agent et à l'accompagnant, malgré nos demandes, l'administration n'a pas souhaité l'inscrire formellement.

### Les équipements mis à disposition des télétravailleurs (articles 7 à 8)

#### Équipement (Article 7)

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 de celles lorsqu'il est sur site.

**FO Finances** a fait préciser que l'équipement serait discuté au sein de chaque direction dans le cadre du dialogue social, afin de définir un poste de travail en fonction des missions exercées. Chaque direction devra prendre des engagements pluriannuels chiffrés sur le taux d'équipement des télétravailleurs.

Répondant à une revendication forte de **FO Finances**, l'administration a acté que les agents disposant d'un équipe-

ment ergonomique délivré sur prescription médicale, exerçant régulièrement en télétravail pourront disposer d'un équipement identique chez eux sur demande.

#### Applications et outils permettant le travail à distance et collaboratifs (article 8)

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.

#### Accompagnement du déploiement du télétravail (articles 9 à 13)

##### Fonds d'accompagnement du Télétravail (FDAT) (article 9)

Le FDAT est créé au niveau ministériel avec une dotation de trois millions d'euros. Il pourra financer le déploiement du dispositif ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), des formations et des études ou évaluation des impacts du télétravail sur l'organisation du travail.

D'autres actions pourront être envisagées en lien avec les directions, mais ses modalités d'utilisation seront discutées en comité de suivi avec les signataires de l'accord.

#### Formations (article 10)

**FO Finances** a 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/distanciel) a des conséquences pour tous.

La formation devra aussi aborder les risques et les moyens de prévention associés.

Un bilan des formations au télétravail et une évaluation des besoins d'accompagnement sera réalisé aux niveaux directionnels et ministériels, avant d'être présenté en comité de suivi et dans les instances de dialogue social.

#### Prévention des risques pour la santé (article 11)

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.

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.

#### Référent télétravail (article 12)

Le secrétariat général va désigner un référent télétravail ministériel au sein du service ressources humaines. Chaque direction nommera un référent national et éventuellement des référents locaux, qui ne pourront avoir une quotité de travail pour cette mission inférieure à 20%.

Une lettre de mission type est annexée à l'accord télétravail.

#### Définition et développement des tiers lieux (article 13)

Un tiers-lieu est un espace partagé dédié au télétravail au sein des directions ou d'autres administrations publiques. 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.

La demande de télétravail dans un tiers-lieu relève de l'initiative de l'agent et ne peut être imposée.



## Impact du télétravail sur l'organisation de travail et les collectifs de travail

### Impact sur l'organisation, les espaces de travail et sur les usagers (article 14)

**FO Finances** a soutenu le déploiement d'une approche organisationnelle du télétravail, tirée des expérimentations menées par l'ANACT. Cela nécessite d'être attentif à ce que le déploiement du travail en mode hybride ne soit pas source d'iniquités entre les agents, d'une perte de lien social ou de dilution du collectif de travail.

La mise en place du télétravail doit être l'occasion pour l'encadrant de proximité d'associer les membres de son équipe à une réflexion collective sur l'adaptation et l'amélioration de l'organisation du travail. A cet effet, l'administration mettra à disposition une boîte à outils conçue par l'ANACT, un outil de diagnostic et la formation de « facilitateurs » chargés d'animer ces réunions dans les services volontaires.

L'évolution des espaces de travail était aussi abordée dans les premiers documents. **FO Finances** a souhaité que cet aspect soit inscrit dans cet accord mais en y apportant des nuances et 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.

Impact du télétravail sur l'égalité professionnelle, l'exercice du dialogue social et le droit syndical

### Vigilance particulière au regard de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations (article 15)

Dans le cadre du suivi du télétravail, l'administration portera une vigilance particulière sur ces points avec la mise en place d'indicateurs permettant d'objectiver la situation et de suivre les engagements du plan ministériel égalité professionnelle 2020-2022.

### Impact sur l'exercice du dialogue social et le droit syndical (article 16)

Les agents doivent bénéficier des mêmes droits en matière syndicale quel que soit leur mode de travail, ce principe est clairement réaffirmé dans cet article. A cet effet, l'administration s'engage à équiper

les représentants syndicaux avec un poste de télétravail de « base ».

A compter du second semestre 2022, sera lancée une expérimentation visant à organiser des heures mensuelles d'information HMI, à distance ou en mode mixte sur l'ensemble du périmètre d'une direction locale, en mettant à disposition une salle équipée. Il est également prévu d'expérimenter des HMI ou webinaires nationaux.

### Déclinaison de l'accord (article 17)

L'accord ministériel sera décliné 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.

### Modalités de suivi de l'accord sur le télétravail (articles 18 à 21)

#### Comité de suivi (article 18)

Le comité de suivi se réunit au moins une fois par an, il est composé :

- de représentants de l'administration,
- et des organisations signataires de l'accord : Solidaires, FO Finances, CFTD, CFTC, UNSA et CFE-CGC.

#### Bilan annuel (article 19)

Un bilan qualitatif et quantitatif annuel sera présenté et discuté en comité de suivi.

#### Entrée en vigueur de l'accord (article 20)

L'accord signé est entré en vigueur le 12 juillet 2022 pour une durée indéterminée.

#### Révision de l'accord (article 21)

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 FO Finances :

- 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.

Pour **FO Finances**, ce point méritera néanmoins d'être revu et porté au niveau fonction publique, d'autant plus dans cette période de forte inflation. Par contre le Secrétariat Général a mis en place un fond de développement et d'accompagnement du télétravail : FDAT, doté de trois millions d'euros. **FO Finances** a demandé que ce fond soit pérennisé dans la durée.

# Document d'orientation stratégique en matière de formation professionnelle 2022-2024

## Une première à Bercy depuis 15 ans !

**FO Finances a, depuis de nombreuses années, plaidé pour une véritable politique ministérielle de la formation professionnelle. Nous saluons donc l'initiative d'autant que le dernier plan sur le sujet date de 2007 !**

**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 dispositif de formation ministériel 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 le 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'intégrera dans la politique RH globale du ministère, dans le cadre des lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles définissant la stratégie pluriannuelle des ressources humaines.**

**FO Finances** affirme 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 dénonce le recul de cette formation professionnelle en quantité mais aussi en qualité.

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 plan s'organise autour de 6 axes, se déclinant entre 2 et 4 actions.

### **Diffuser les valeurs et les principes de la République**

Cet axe, issu de la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, sera mené conjointement avec l'IGPDE et les écoles afin de développer une offre de formation de nature à répondre aux enjeux de sensibilisation et d'appropriation de l'ensemble des agents du ministère, quel que soit leur statut.

Le Secrétariat Général coordonnera dès 2022 deux types d'actions :

#### **➤ S'assurer de l'appropriation des valeurs et principes de la République par les agents du ministère :**

Des modules dédiés aux valeurs et principes de la République et aux droits et obligations des fonctionnaires seront intégrés dans les parcours de formation. Les nouveaux arrivants, dont les contractuels, à la demande de **FO Finances**, et les élèves des écoles du MEFSIN (Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique) devront être systématiquement formés en ce sens dès 2022.

Tous les agents publics devront être formés à la laïcité d'ici 2025.

La formation, la professionnalisation et l'animation des référents laïcité, diversité, égalité professionnelle, radicalisation, déontologie et handicap seront améliorées.

Pour **FO Finances** il est important d'insister sur la déontologie notamment dans la formation initiale. Au vue de l'augmentation des dossiers disciplinaires, une simple sensibilisation, à l'évidence, ne suffit pas !

#### **➤ Veiller au respect des obligations qui incombent à l'employeur en matière de protection fonctionnelle des agents :**

Des actions de sensibilisation à destination des encadrants seront menées conformément à la circulaire du 2 novembre 2020 sur le renforcement de la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions.

**FO Finances** confirme que ce dispositif est très mal connu et peu utilisé par les agents. L'information sur ce sujet ne devrait pas se limiter aux encadrants.

### **Accélérer la transformation numérique de l'Etat**

L'accélération de la transformation numérique au sein du ministère a rendu nécessaire le déploiement d'une stratégie ministérielle d'accompagnement numérique des agents, visant à déployer des actions de formation et des outils adaptés pour favoriser la montée en compétence dans ce domaine.

Depuis le confinement de mars 2020 et avec les effets prolongés de la crise sanitaire, les équipes des établissements de formation du ministère ont su s'adapter,

dans l'urgence mais avec une très forte réactivité, pour proposer une transformation des formations présentielle en classes virtuelles, ainsi que celle des événements et conférences en webinaires.

L'objectif était de pouvoir déployer vers le plus grand nombre l'accès à tous les modules de formation à distance.

Si l'administration juge ce bilan positif, l'appréciation de **FO Finances** est plus nuancée, surtout pour les stagiaires en formation initiale, dont la scolarité a été très difficile et qui se sont sentis parfois abandonnés.

Le ministère va approfondir les deux axes suivants :

➤ **Poursuivre l'acculturation numérique des agents pour une meilleure reconnaissance de leurs compétences numériques :**

Ce parcours apprenant numérique, dit PAC-NUM, a déjà été déployé auprès d'environ 20000 agents de la DGFIP et au sein du Secrétariat Général. Ce dispositif se traduira par une meilleure identification des besoins professionnels, un accompagnement personnalisé de proximité et une formation adaptée, suivi d'un partage de bonne pratique dans le cadre d'un site dédié PAC-NUM adossé au portail Bercy numérique.

Pour **FO Finances**, l'acculturation numérique est un chantier de fond, l'usage d'application ou de logiciels n'empêche pas que certains agents soient impactés par l'illectronisme. Cette orientation est importante dans le cadre du développement du télétravail.

➤ **S'appuyer sur la formation en ligne pour développer le plus largement possible l'offre de formation :**

Les directions et les opérateurs de formation poursuivront leurs travaux d'adaptation des parcours de formation. Une offre de formation à destination des acteurs de formation sera déployée afin d'acquérir les compétences nécessaires à la conception et à l'animation de formations en ligne et hybrides.

Le déploiement en cours de la plateforme interministérielle MENTOR permettra d'engager plus largement une réflexion sur le partage en matière d'ingénierie de formation et sur l'accès des agents à la formation en ligne. L'IGPDE et la DGFIP sont déjà associés à cette action.

Pour **FO Finances**, le premier niveau de formation sur le numérique doit se dérou-

ler en présentiel pour détecter les collègues en difficulté avec ces outils numériques.

Pour **FO Finances**, la formation des stagiaires ne peut se concevoir qu'en présentiel au sein des écoles d'application du ministère, avec un accompagnement social fort et une réorganisation des scolarités. **FO Finances** reste fermement attachée à la formation en présentiel et s'opposera à toute généralisation de la formation en distanciel.

### Consolider la fonction managériale

Les enjeux managériaux ont toujours fait l'objet d'une préoccupation forte des plans RH du MEFSIN, grâce à des plans ministériels dédiés (avec le Plan Managérial Ministériel ou des plans directionnels), que ce soit à destination des encadrants de proximité ou des cadres dirigeants.

Ces efforts sont à poursuivre autour des nouvelles actions suivantes :

➤ **Respecter l'obligation de formation au management pour tout primo-encadrant :**

Conformément à l'article 64 de la loi n°2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, une formation doit être mise en place pour tout primo-encadrant.

➤ **Accompagner les cadres dans la mise en place des projets de transformation :**

L'accompagnement des cadres se traduit par une offre d'actions de formation ciblée, en particulier sur les nouvelles organisations du travail et l'innovation RH.

En complément et à la demande de **FO Finances**, l'accord Télétravail ministériel prévoit une formation au télétravail pour tout agent exerçant dans un collectif de travail comportant au moins un agent en télétravail.

➤ **Mettre en œuvre le plan managérial ministériel pour l'encadrement supérieur :**

Ce nouveau plan prévoit la mise en place d'un correspondant référent pour chaque cadre supérieur, la généralisation du recours à 360° de développement personnel et le développement du coaching, du co-développement et des communautés de pairs.

### Accompagner le développement professionnel

Les récentes LDG en matière de promotion insistent sur la poursuite d'une politique de

formation active pour les agents promus et pour les agents s'inscrivant dans un parcours professionnel, ainsi que sur le rôle-clé de l'entretien professionnel annuel pour déterminer les besoins de formation de l'agent. L'administration veut développer une « offre » RH plus qualitative et plus individualisée, pour accompagner au mieux les agents dans la construction de leurs parcours professionnels.

Le ministère souhaite enrichir l'offre de formation à destination des acteurs RH et faciliter la mobilisation des outils de la formation par l'ensemble des agents, par les moyens suivants :

➤ **Faciliter la mobilisation de l'ensemble des outils de la formation pour accompagner les agents dans leurs parcours professionnels :**

Le Secrétariat Général s'attachera à renforcer l'appropriation par les agents et leurs managers des dispositifs de formation continue afin de favoriser la construction de parcours professionnels ouverts et diversifiés. Il confirme l'importance des préparations aux concours et examens professionnels pour accompagner les agents dans leurs projets d'évolution professionnelle. Sur l'égalité professionnelle, pour lutter contre les stéréotypes dans les relations de travail, il faut veiller à la sensibilisation de tous les agents et les managers.

➤ **Former aux thématiques transverses ministérielles :**

La professionnalisation des acteurs intervenant dans la filière achat et dans les fonctions budgétaires et comptables, hors réseau DGFIP, est une priorité ministérielle, ainsi que l'accompagnement du développement des fonctions d'audit, de contrôle interne ou de contrôle de gestion.

Un plan de formation spécifique visant à prévenir et lutter contre les agissements sexistes et les violences sexuelles au travail sera déployé.

Le plan handicap ministériel 2020-2022 prévoit la généralisation de la sensibilisation et de la formation des managers et des agents au handicap, ainsi que le développement d'actions massives de sensibilisation collectives pour améliorer l'intégration des agents en situation de handicap au sein du collectif de travail. Le futur plan handicap ministériel 2022-2025 en fera un axe prioritaire.

Sur la santé et sécurité au travail, conditions de travail, une action de formation en ligne sera proposée à tous les nouveaux arrivants. Des modules de formation à l'éva-

luation des risques professionnels seront mis en place à destination des agents et des encadrants. Enfin, conformément à la circulaire du 23 février 2022 relatives aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale, le ministère participera aux travaux d'élaboration de l'offre et les actions seront déployées auprès des agents volontaires.

Le CFMI (cycle ministériel de formation initiale) a vocation à se renouveler chaque année afin de s'adapter aux thèmes d'actualité à fort impact. Son contenu sera inscrit dans le parcours d'intégration et d'accueil de tous les nouveaux arrivants au MEFSIN, et sera mis à disposition dans le cadre du PAM (parcours d'accueil ministériel) digital.

Pour **FO Finances** le CMFI doit être ouvert à tous les grades et être revu sur le contenu et ses finalités, pour être dispensé tout au long de la scolarité, voire de la carrière.

La formation de tous les agents aux enjeux de la transition écologique constitue également un axe ministériel fort pour les années à venir.

#### ➤ **Professionaliser la formation des acteurs RH :**

Le ministère continuera à mettre à disposition des agents de la filière RH une offre spécifique et différenciée de formation sur le domaine des RH et sur les thématiques transverses « ministérielles » (prévention et lutte contre les discriminations, égalité professionnelle et violences sexistes et sexuelle, santé et sécurité au travail et conditions de travail...).

#### ➤ **Former des représentants syndicaux à la réforme des instances de dialogue social :**

Dans le cadre du renouvellement des instances de dialogue social en fin d'année 2022, le MEFSIN prévoit la formation des nouveaux élus aux nouvelles instances, ainsi qu'au nouvel outil d'accès aux bases de données sociales (CAMUS), au premier semestre 2023.

#### **Assurer une meilleure efficacité du dispositif de formation**

Le Secrétariat Général en lien avec le schéma directeur de la DGAP, souhaite :

#### ➤ **Développer la mutualisation ministérielle pour plus d'efficacité collective :**

Le ministère, en lien avec l'IGPDE, a engagé une démarche de labellisation de parcours de formation.

La mise en œuvre de marchés interministériels de formation se poursuit et est reprise dans le nouveau schéma directeur interministériel pour les années 2021 à 2023.

#### ➤ **Engager une réflexion sur les formations internes :**

Une tension a été observée sur le nombre de formateurs internes et leur renouvellement. Trois pistes de réponses pourraient être étudiées avec les directions du MEFSIN : la communication, porter le sujet auprès de la DGAFP sur la question de la rémunération des formateurs occasionnels et réfléchir à améliorer la reconnaissance de l'investissement des formateurs dans leurs parcours professionnels.

Les recrutements se heurtent au contexte de restructurations et aux nécessités de service. **FO Finances** souhaite que ce sujet soit rapidement abordé avec les directions afin de lever ces freins

#### ➤ **Améliorer la connaissance des coûts de formation :**

Le MESFIN poursuit l'approfondissement de ses connaissances en matière de référentiels budgétaires et comptables dans le domaine des coûts de formation.

#### ➤ **Mieux évaluer les formations dispensées et les compétences acquises :**

Au niveau interministériel, et avec le programme MENTOR auquel tous les ministères contribueront à terme, la DGAFP souhaite que soient uniformisés les différents modes d'évaluation des formations dans le cadre d'un référentiel commun.

Les travaux se poursuivront également sur l'évaluation des compétences acquises en formation.

#### **Piloter la politique ministérielle de formation**

Un conseil ministériel de la formation sera créé, afin de superviser la mise en œuvre du présent document d'orientation en matière de formation au sein du ministère et de suivre sa mise en œuvre. Sur la période des trois années, ce document pourra être ajusté et actualisé en fonction de l'évolution des axes de stratégie RH ministérielle, voire interministérielle.

Ce comité réunira les chefs de service RH des directions sous le pilotage du secrétariat général, au moins une fois par an pour actualiser le document d'orientation.

A la demande de **FO Finances**, l'IGPDE et les écoles seront associés à ce comité.

Le Secrétariat Général souhaite également renforcer l'animation déjà existante du réseau de correspondants formation.

La stratégie ministérielle de formation, assortie de bilans annuels et d'un bilan global courant 2025, fera l'objet de discussion en groupe de travail du CTM (CSA) au moins une fois par an, avec les organisations syndicales ministérielles.

**FO Finances réaffirme son attachement à une formation professionnelle de qualité qui doit se décliner au niveau directionnel mais avec un engagement fort du ministère.**

**Il est primordial que le sujet formation fasse enfin l'objet de discussions avec les fédérations. 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.**

#### **FO Finances rappelle ses revendications en matière de formation :**

➤ **Une formation initiale et continue de qualité, permettant de former les agents de notre ministère aux missions qu'ils doivent exercer en privilégiant la formation en présentiel et en limitant l'e-formation ;**

➤ **L'augmentation du budget dédié, garantissant la couverture de tous les besoins en formation avec le maintien de l'ensemble des établissements de formation ;**

➤ **L'abrogation du compte personnel de formation qui conduit à l'individualisation des droits sans rien apporter aux agents ;**

➤ **Le remboursement par l'administration de l'intégralité des dépenses engagées par les agents, quels que soient leurs statuts, à l'occasion des déplacements effectués dans le cadre de des actions de formation initiale et continue, de l'exercice de leurs fonctions ou des besoins du service.**

# Observatoire interne 2022

## Une légère amélioration... mais pour quelles réponses concrètes ?

Comme chaque année l'enquête de l'observatoire interne aux ministères économiques et financiers, s'est déroulée du 6 janvier au 18 février 2022 auprès de l'ensemble des agents du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance et du Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique (dénomination de l'époque), soit 131 288 agents.

**50 428** ont complété l'enquête, soit un taux de participation de **38,4%** en hausse de 3 points par rapport à la dernière année.

Alors que le taux de participation augmente de 5 points pour la DGFiP, pour les autres directions la participation est plutôt en baisse. Pour **FO Finances**, cette baisse de participation peut s'expliquer par l'absence de réponses concrètes aux difficultés dont ils font état après année via ce questionnaire.

Créée suite au conflit social de 2000, cette enquête annuelle permet les résultats de cette enquête annuelle permettent de

connaître le ressenti des agents sur leur quotidien au travail au cours de l'année écoulée. Pour ce cru, elle a eu lieu dans le contexte des suites de la crise sanitaire et du développement du télétravail notamment, sans omettre les réformes en cours dans certaines directions.

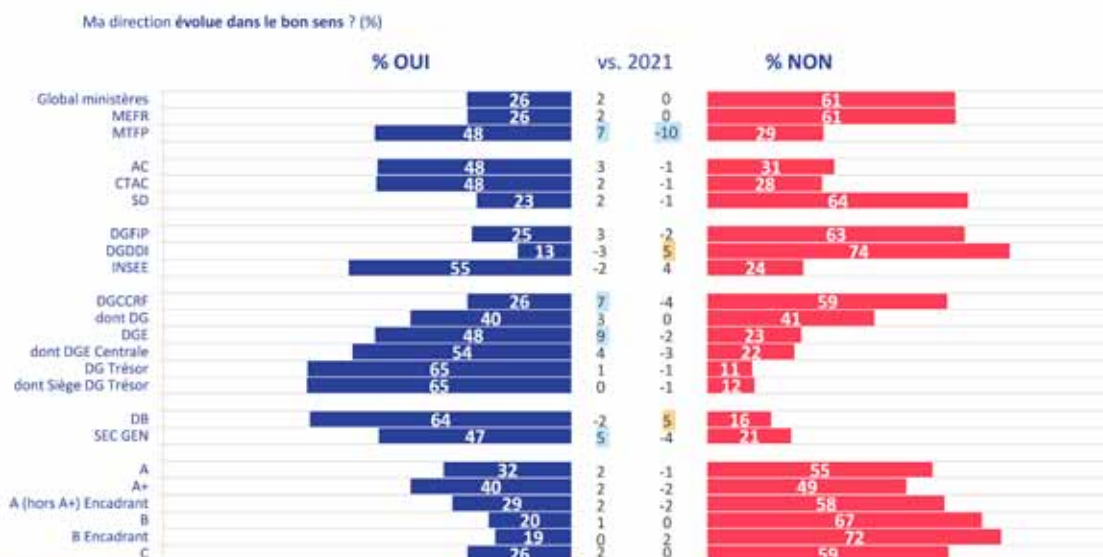
### Vision de l'avenir

Pour 61% des agents, leur direction n'évolue pas dans le bon sens, ce pourcentage monte à 74% pour les agents de la DGDDI fortement impactés par les restructurations en cours et le blocage complet du dialogue social en raison

principalement du transfert des missions fiscales de la Douane à la DGFiP. En outre, dans leur majorité, les agents pointent aussi un rythme de changement trop rapide.

L'engagement environnemental est un sujet important pour les agents, qui ont déjà adopté une attitude respectueuse de l'environnement dans le cadre de leur travail mais qui attendent un engagement fort du ministère. A l'évidence, ce sujet devient une composante incontournable de toute politique publique où les attentes des agents sont en cesse augmentation

## Vision de l'avenir : un contraste toujours important entre les agents d'administration centrale et ceux des réseaux déconcentrés.



### Engagement des agents

Donnée toujours aussi positive, 74% des agents sont satisfaits de travailler au sein des ministères économiques et financiers (- 2% par rapport 2021). Si cette satisfaction peut aisément se comprendre en comparaison d'autres secteurs salariés, il est à relativiser quand seulement 30% sont optimistes sur l'avenir dans leur direction (29% en 2021).

### Information

Les agents s'estiment bien informés par leur intranet directionnel, le constat est plus mitigé sur les informations apportées par l'encadrement.

**FO Finances** constate une fois de plus que l'information syndicale demeure une source d'information indispensable pour les agents. Elle continuera de mettre à disposition les informations syndicales au travers des tracts auprès de l'ensemble des agents. Dans le contexte actuel de restructuration de

services et à l'approche des élections professionnelles il est primordial de poursuivre ces actions d'information.

### Télétravail

Autre bouleversement lié à la crise sanitaire, le télétravail s'est généralisé avec 65% des agents en télétravail au moins un jour par semaine, contre 45% l'an dernier. 85% des télétravailleurs sont satisfaits de ce nouveau mode de travail, qui leur apporte un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle. Pour autant, 35 % déclarent se sentir isolés par rapport aux collègues en présentiel. Cette donnée conforte le positionnement de **FO Finances** au moment de la négociation sur l'accord cadre ministériel, mettant une priorité sur le collectif du travail.

La majorité des encadrants répond n'avoir pas de difficulté à gérer une équipe en mode hybride (présentiel, télétravail). Si la même question avait été posée aux agents pas sûrs que nous aurions eu le même résultat.

### Conditions de travail

En moyenne, les agents donnent une note de 6/10 à leur qualité de vie au travail, 68% des agents sont satisfaits de l'ambiance dans leur service (+2 points par rapport à 2021).

L'intégration des nouveaux agents reste satisfaisante pour 79%, et 69% des agents interrogés estiment que leur manager est à l'écoute (+ 3 %).

Le sentiment de discrimination reste globalement constant 11% depuis 3 ans. Le premier critère discriminatoire est toujours l'état de santé, viennent ensuite le sexe et l'âge. En cas de discriminations, les agents feraient appel en premier, à la hiérarchie (64%) et ensuite à un représentant du personnel (32%).

Les agents soulignent la nécessité de renforcer certaines pratiques managériales : une plus grande attention au bien être, à la qualité de vie au travail (41%) ainsi qu'à l'écoute et à la bienveillance (32%).

## Pratiques managériales à renforcer : l'attention au bien-être et à la qualité de vie au travail en tête, suivi d'écoute et confiance

Parmi les pratiques managériales suivantes, quelles sont celles que les managers de votre Direction devraient renforcer en priorité ?  
(%, 3 réponses possibles)



## Fonctionnement et qualité de service

Les agents considèrent que le fonctionnement de leur structure est efficace à 63%, seule exception la Direction Générale de la CCRF dont le taux baisse de 7 points à 58%. Conséquence logique et sans surprise pour **FO Finances** de l'organisation territoriale interministérielle

La qualité du service rendu subit une légère baisse mais s'établit néanmoins à 72%. Par contre, la DGCCRF subit une baisse de 5 points et la Direction du Budget de 6 points.

Les agents jugent que les équipements informatiques sont adaptés à leurs missions pour 70% et qu'ils disposent d'outils collaboratifs adéquats (59%). Pour autant, dans certaines directions des progrès restent à faire.

## Reconnaissance et évolution des carrières

68% des agents sont satisfaits du contenu de leur travail, mais ils pointent un manque

de reconnaissance : sur leur rémunération 62% d'insatisfaits et sur les possibilités de promotion de 68%.

Les agents sont insatisfaits de leur déroulement de carrière. Ce sentiment est accentué chez les agents de catégories B et C. D'où la revendication légitime de **FO Finances** pour un plan exceptionnel de promotions.

Concernant les promotions, les agents mettent toujours en doute l'objectivité des critères : l'expérience, le mérite individuel ou la performance. Ce constat ne pourra qu'empirer avec la disparition des compétences des CAP, comme l'a souligné à maintes reprises **FO Finances**.

De façon globale, les agents continuent de pointer un rythme de restructuration trop rapide. Au-delà de l'avenir de leur direction, ils se montrent pessimistes sur leur propre avenir au sein de leur service. Cette situation est d'autant plus prégnante cette année à la DGDDI, en plein conflit social au moment de cette enquête.

Par contre, la généralisation du télétravail pérenne se confirme après la crise

sanitaire. Ce mode de travail permet une meilleure conciliation entre vie privée/professionnelle. Pour **FO Finances**, le télétravail devient pour de nombreux agents un palliatif à des conditions de travail dégradées par l'augmentation de la charge de travail et les réformes incertaines.

**Le ministère s'enorgueillit de résultats stables, voire en légère amélioration par rapport aux années précédentes. Pour FO Finances, les sujets de mécontentement sont toujours à un haut niveau et majoritaires sur les conditions de travail, le rythme des réformes, l'emploi, les déroulements de carrière.**

**Cette enquête annuelle est indispensable car elle permet de mesurer dans le temps les évolutions. Pour autant, une fois le constat établi, faut-il encore que nos ministres et directeurs généraux en tirent les conclusions qui s'imposent. De ce point de vue-là, l'objectif est très loin d'être atteint.**

## Pratique du télétravail : un apport majeur en termes d'équilibre et de conditions de travail au quotidien. Point critique : le risque d'isolement.

Qu'est-ce que vous appréciez le plus dans la possibilité de pouvoir télétravailler ? (3 réponses possibles, % à ceux qui télétravaillent)



Et à l'inverse, qu'est-ce que vous appréciez le moins dans le télétravail ? (3 réponses possibles, % à ceux qui télétravaillent)



## XXV<sup>e</sup> Congrès FO Uni et revendicatif

**3 000 délégués, mandatés par leurs syndicats du privé et du public, venus de toutes les régions métropolitaines et d'outre-mer, ont participé au congrès statutaire de la confédération FO.**

**Pendant cinq jours, les congressistes ont débattu du rapport d'activité et de trésorerie, avant d'élaborer quatre résolutions qui sont la feuille de route revendicative de l'organisation.**

**A**près plus de 200 interventions, dont une dizaine de représentants des différents syndicats affiliés à notre fédération, les rapports d'activité et de trésorerie ont été plébiscités avec plus de 98% de votes positifs, saluant le travail accompli par le bureau confédéral sortant et en tout premier lieu son secrétaire général, Yves Veyrier.

Les congressistes ont adopté à une très large majorité les quatre résolutions définissant la feuille de route revendicative de l'organisation pour les quatre prochaines années.

Le Comité Confédéral National, réuni à la suite du congrès, a élu les représentants

dans les différentes instances de l'organisation.

Avec satisfaction, il est à noter la présence dans chacune d'entre elles de camarades de la fédération des finances.

Ainsi, Hélène Fauvel a été élue au bureau confédéral, où elle sera en charge du secteur économique et du service public.

Philippe Grasset, Didier Courtois et Laurent Aubursin ont été respectivement élus à la commission exécutive, commission de contrôle et commission des conflits.

Trois autres camarades «Finances», secrétaires généraux de leur Union Départementale ont également été élus à la

commission exécutive : Jean-Luc Bonnal (Vaucluse), Hervé Larrouquère (Pyrénées Atlantiques) et Dominique Ruffié (Yvelines).

Frédéric Souillot a été élu nouveau secrétaire général de la confédération FO.

C'est une organisation rassemblée et unie qui s'engage dans la défense des intérêts des salariés actifs et retraités. L'actualité démontre que les combats à mener seront nombreux.

Toutes les forces de notre organisation sont d'ores et déjà réunies pour s'engager dans la réussite des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique.



Yves Veyrier et Frédéric Souillot



## Intervenants avec mandats des syndicats de la Fédération des Finances FO



## XXV<sup>e</sup> congrès confédéral Extraits de la résolution générale

**Les 3000 délégués ont adopté à une très grande majorité la résolution générale fixant le mandat du nouveau bureau confédéral. Vous en trouverez ci-dessous les principaux extraits. Vous pouvez retrouver l'intégralité des quatre résolutions adoptées sur le site [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr).**

### **Syndicalisme libre et indépendant**

Réunis à Rouen du 30 mai au 3 juin 2022, les délégués au XXV<sup>e</sup> Congrès de la confédération générale du travail FORCE OUVRIÈRE (FO) réaffirment leur attachement indéfectible à la Justice sociale, à la Charte d'Amiens.

Ils considèrent que l'indépendance syndicale vis-à-vis de toute structure ou influence extérieure est une nécessité et la condition indispensable à la représentation et à la défense efficace et permanente des droits et intérêts matériels et moraux des travailleurs, salariés actifs, chômeurs et retraités.

### **L'indépendance syndicale : une exigence**

Pour le Congrès, l'indépendance syndicale est à la base de toute action syndicale dont la pratique contractuelle, toujours fondée sur le rapport de force, est un des outils essentiels. De ce point de vue, liberté syndicale, liberté de négociation et droit de grève sont intimement liés et constituent la base de l'expression de toutes les revendications.

Le Congrès réaffirme que le syndicalisme libre et indépendant est une exigence qui conditionne les positions, les revendications et les actions de FO.

Le Congrès combat toute remise en cause du droit de grève et de manifester et soutient l'action des travailleurs pour défendre partout dans le monde ce droit essentiel.

Si les circonstances le justifient, l'unité d'action avec les autres organisations syndicales sur des bases claires doit constituer un espoir et une force pour les salariés. Cela suppose tant des revendications précises et communes que des modalités d'action clairement définies.

Le Congrès confirme qu'il ne confond pas «l'intersyndicale» avec l'action commune librement décidée. Il rejette toute forme de syndicalisme rassemblé ou «d'intersyndicale permanente» qui ne visent qu'à «encadrer» les travailleurs, à porter atteinte

à la démocratie et à faire disparaître le pluralisme syndical.

### **Liberté syndicale et de négociation - représentativité**

Le Congrès rappelle son opposition à la loi sur la représentativité du 20 août 2008 qui fait des élections professionnelles l'outil de mesure de l'audience de syndicats, conduit à une diminution de la présence syndicale dans les entreprises. Le Congrès rappelle aussi son opposition aux ordonnances Macron qui, entre autres, confondent les rôles et les mandats de délégué syndical, de représentant élu de comité d'entreprise, de délégué du personnel désormais CSE – et de sa déclinaison dans la fonction publique (comités sociaux) et CHSCT.

Pour le Congrès, la loi du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, conduit à remettre en cause le pluralisme syndical, le paritarisme et donc la place des organisations syndicales.

### **Renforcer les instances syndicales représentatives, pour le rétablissement des CHSCT**

Le Congrès dénonce la mise en place par ces mêmes ordonnances, des CSE de manière ultra centralisée et revendique le rétablissement des CHSCT ainsi que la mise en place d'une représentation du personnel au plus proche des salariés.

### **Une priorité : l'augmentation générale des salaires**

#### **Faire face à l'inflation et à l'augmentation du poids des dépenses contraintes**

Depuis la sortie de mesures sanitaires, le Congrès souligne la hausse des dépenses contraintes subie par les ménages et les salariés : loyers, factures d'énergie, alimentation, abonnements téléphoniques et internet, remboursements de crédits ou encore assurances. Le Congrès s'oppose à l'aug-

mentation au prix de l'énergie (électricité, gaz, essence...) et revendique le retour aux monopoles publics d'Etat de l'énergie et des transports.

L'augmentation du prix de l'énergie, du gaz et de l'essence va continuer d'affecter les moyens des travailleurs.

Le Congrès s'inquiète des répercussions de cette inflation sur le pouvoir d'achat des salariés, des retraités, des chômeurs et allocataires des « minima sociaux ».

Le Congrès rappelle que les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (de 29% supérieur à celui des femmes) sont multiples : le temps partiel, la sous-valorisation des métiers à prédominance féminine, la discrimination salariale et le plafond de verre et par conséquent l'inégale évolution de carrière en particulier dès la naissance d'un enfant.

Le Congrès renouvelle son opposition aux dispositifs d'exonérations de cotisations sociales, qui conduisent à des trappes à bas salaires, et à tous les mécanismes substitutifs à de vraies augmentations générales des salaires, comme l'indemnité inflation, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, ou encore les primes d'épargne salariale.

Le Congrès revendique l'augmentation immédiate des salaires, du SMIC, de la valeur du point d'indice de la Fonction publique et des grilles de salaires des conventions collectives comme de celle des fonctionnaires.

### **SMIC, point d'indice et négociations salariales**

Face à l'inflation que subissent de plein fouet les salariés et la population, la première des réponses doit être celle de l'augmentation immédiate des salaires. Les travailleurs doivent bénéficier des richesses produites par l'activité économique.

Le Congrès revendique l'augmentation du SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian.

Le Congrès réaffirme également l'urgence de la significative revalorisation de la va-

leur du point d'indice dans la Fonction publique, le rattrapage des pertes subies depuis 2000 liées à l'inflation ne saurait être comblé sans une augmentation immédiate minimale de 25% du traitement indiciaire correspondant aux 10 ans de gel et à l'inflation actuelle.

Le Congrès revendique l'intégration de l'ensemble des primes et indemnités dans le traitement indiciaire des fonctionnaires. Le Congrès rappelle la juste revendication des fonctionnaires relative à l'ouverture de négociations qui vise à la refonte des grilles indiciaires des trois versants de la Fonction publique afin de supprimer l'effet de tassement que subissent de plein fouet l'ensemble des catégories de personnels et de rendre aux agents publics de réels déroulements de carrière. Le Congrès réaffirme son opposition au protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations), mesure d'austérité salariale.

Le Congrès revendique l'augmentation générale et immédiate de toutes les pensions de retraite et leur ré-indexation sur l'évolution du salaire moyen et l'augmentation des minima sociaux.

Dès lors, le Congrès dénonce l'inaction des gouvernements successifs et la responsabilité patronale. Il revendique d'agir contre l'ensemble de ces causes et de leurs impacts négatifs.

Le congrès exige un droit au travail égal pour toutes et tous. Cela implique de lutter contre le temps partiel subi principalement par les femmes, de mettre en place des services publics suffisants que ce soit en matière de garde d'enfants ou d'aide aux personnes dépendantes alors même que les aidants familiaux sont, là encore, majoritairement des femmes.

Le Congrès constate que l'égalité réelle n'est pas encore réalisée et que l'illusion d'une égalité déjà acquise reste un frein important. Ainsi s'agissant de l'Index égalité, censé s'attaquer aux inégalités salariales pour obtenir une égalité de résultat,

le congrès dénonce un outil qui, en l'état, masque une grande partie des écarts de rémunération. Le Congrès exige sa révision et son amélioration et insiste sur la nécessité qu'il soit un complément et non un obstacle à la négociation collective des accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Emploi et conditions de travail

### Un vrai contrat, un vrai statut

Le Congrès rappelle son attachement indéfectible au contrat de travail et restera très vigilant à toute remise en cause, notamment par la création de nouveaux statuts, comme les travailleurs de plateformes, par exemple.

Le Congrès revendique le droit à un emploi pérenne, à temps plein, en CDI pour toutes et tous dès l'entrée dans la vie active.

Le Congrès revendique des moyens supplémentaires pour un contrôle renforcé par l'administration du travail sur ces ruptures qui peuvent être des licenciements économiques déguisés.

### Télétravail

Suite au développement massif du télétravail depuis la crise sanitaire, le Congrès rappelle qu'il constitue un mode d'organisation du travail qu'il faut encadrer.

Pour le Congrès, il convient de rester vigilant et estime indispensable pour l'exercice du télétravail d'établir par la négociation de branche et d'entreprise un cadre juridique dans la continuité de « l'ANI pour une mise en œuvre réussie du télétravail » du 26 novembre 2020 signé par la confédération, et de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique signé le 13 juillet 2021 par la Fédération Générale des Fonctionnaires FO.

Mode d'organisation adopté par de nombreux salariés, notamment en matière de conciliation vie privée vie professionnelle et compte tenu du coût élevé et prohibitif

des carburants, il n'est pas cependant sans conséquence : isolement, mauvaises conditions de travail, hyper-connexion, moyens matériels insuffisants, contrôles excessifs, contournement du droit du travail et du droit syndical, éloignement des organisations syndicales, conséquences sur les activités connexes... Par ailleurs, il permet une mutation des modes d'organisations du travail qui, sans encadrement peut aboutir à une ubérisation ou une délocalisation des métiers et activités concernés.

Pour le Congrès, le télétravail doit être pensé en termes de choix et de bénéfices pour les salariés avec le souci constant de préserver le collectif de travail. Le congrès rappelle le caractère fondamental du volontariat, et en revendique le respect même en cas de circonstances exceptionnelles. Le Congrès rappelle également que la réversibilité est incompatible avec une organisation sans bureau fixe.

Le Congrès alerte sur les dangers de la fracture numérique face à la numérisation des services publics laissant les citoyens sans solution, et les salariés victimes de l'illectronisme (18%) pour qui le Congrès considère qu'il est de la responsabilité de l'employeur d'adapter le poste afin d'adapter le poste du salarié afin de lutter contre ce nouveau genre de discrimination.

Le Congrès restera attentif au déploiement de l'accord cadre national signé par FO en juillet 2021. Le Congrès rappelle que les accords déclinés en accords ministériels, accords de collectivités, d'établissement ou de services ne pourront que l'améliorer. La mise en œuvre ne peut se faire que sur le volontariat et la réversibilité avec participation financière obligatoire de l'employeur et respect du droit à la déconnexion.

## Défendre la protection sociale collective

### Attachement aux principes fondateurs de la sécurité sociale

Le Congrès rappelle son attachement indéfectible aux principes fondateurs de la Sécurité sociale de 1945, basés sur une gestion paritaire. Le Congrès rappelle que la cotisation sur laquelle repose le financement de la Sécurité sociale représente un salaire différé. Elle est l'expression d'une solidarité dont le principe est « cotiser selon ses moyens et bénéficier selon ses besoins ». C'est pourquoi il condamne la fiscalisation de la Sécurité sociale opérée par les lois de finances successives, transformant la Sécurité sociale en une variable d'ajustement budgétaire aux mains des gouvernements dans le but de basculer dans un système



Une partie des délégués Finances au Congrès de Rouen

assurantiel, individuel et privé. Le Congrès affirme que supprimer la cotisation maladie de la Sécu est une erreur historique qui met en péril l'existence même du droit à la Sécurité sociale.

Le Congrès affirme que les principes fondateurs de notre modèle social doivent demeurer l'égalité et la solidarité pour assurer l'universalité des bénéficiaires et garantir l'accessibilité aux soins de meilleure qualité, face aux inégalités de couverture et de reste à charge. Il rappelle que grâce au système de redistribution assurée par les politiques sociales et fiscales, le modèle social français permet de réduire sensiblement les inégalités et la pauvreté.

Le Congrès constate que notre système de Protection Sociale Collective solidaire a démontré encore récemment sa capacité à faire face aux crises de toute nature, pour autant que son équilibre financier soit garanti sur le long terme.

Concernant la 5ème branche dite branche autonomie, le Congrès rappelle l'opposition de FO à sa mise en place et dénonce le mode de fonctionnement qui repose non plus sur la cotisation assise sur le salaire, mais sur la contribution, ce qui constitue une remise en cause du fonctionnement et de l'organisation de Sécurité sociale et ouvre la voie à sa destruction. Le Congrès rappelle aussi que la perte d'autonomie constitue un risque au même titre que n'importe quelle maladie. Le Congrès considère que ce risque doit relever de la branche maladie de la sécurité sociale et s'oppose à la mise à l'écart des retraités et des personnes handicapées de l'assurance maladie, et par conséquent, d'un des principes fondateurs de la sécurité sociale : la solidarité intergénérationnelle. Concernant la protection sociale complémentaire, le Congrès condamne l'ANI de 2013. La PSC doit répondre aux mêmes règles que la Sécurité sociale de 1945, pour la solidarité actifs/retraités. Il doit donc y avoir, pour tous, les mêmes niveaux de cotisations, les mêmes prestations et les mêmes garanties.

Le Congrès revendique une législation sur l'autonomie et l'adaptation de la société française à son vieillissement qui garantisse les projets de vie et l'autonomie des retraités et des personnes handicapées. Le Congrès revendique l'indexation des pensions de retraite sur l'évolution du salaire moyen. Le Congrès exige et le maintien de l'allocation adulte handicapé quelles que soient les ressources du conjoint. Le Congrès estime que l'AAH n'est pas un minimum social comme les autres, et devrait au contraire constituer un revenu de

remplacement non contributif de Sécurité sociale.

Les services de santé : une urgence absolue

### **Réforme des retraites : refus du système par point et du recul de l'âge de départ**

Pour le Congrès, la retraite n'est pas et ne doit pas être une variable d'ajustement des finances publiques.

Le Congrès s'oppose à tout recul de l'âge de départ (âge légal, âge pivot ou d'équilibre, durée de cotisation). En 30 ans de «réformes» des retraites, la durée d'activité nécessaire à l'obtention d'une retraite complète a augmenté de près de 15%, passant de 37,5 à 43 ans à partir de la génération 1973 ! Ce qui est déjà trop !

Le Congrès rappelle que Force Ouvrière s'est opposée et continue de s'opposer à cet allongement, alors que les jeunes n'accèdent plus à une carrière stable lors de leur premier emploi, et que l'embauche des plus âgés est toujours plus difficile. Le Congrès rappelle qu'un salarié sur deux n'est plus en emploi lorsqu'il demande sa pension de retraite soit parce qu'il a été licencié, soit parce qu'il est dans l'incapacité de travailler.

Dans ce cadre, rappelons notre mode d'ordre de 2011 «40 ans c'est déjà trop», le Congrès considère que le blocage de ce processus constituera une avancée pour revenir à la retraite à 60 ans à taux plein et dans la perspective du retour 37,5 ans de cotisations, en créant le rapport de force nécessaire quand les conditions seront réunies. De plus dans le cadre des métiers pénibles, le Congrès revendique un système de départ anticipé afin de réduire le nombre d'annuités pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Le Congrès affirme que si le gouvernement maintient son projet de réforme de retraite avec un nouveau recul de l'âge de départ, l'allongement de la durée de cotisations et la remise en cause des régimes existants, alors la préparation de la grève, dans l'unité la plus large possible, sera à l'ordre du jour pour le retrait de ce projet funeste.

Le Congrès revendique le maintien du code des pensions civiles et militaires pour les fonctionnaires d'Etat et de la CNRACL pour les hospitaliers et les agents des collectivités pour une retraite calculé sur les 6 derniers mois avec intégration des primes dans le traitement pour améliorer le niveau de retraite.

Le Congrès refuse toute volonté de création d'un régime unique, destructeur de droits et de statuts.

Comme Force Ouvrière l'a démontré à chaque contre-réforme par des propositions concrètes et réalistes, il est possible de trouver les financements nécessaires, tout en réintroduisant de la justice sociale et en conservant, notamment, le cadre assurantiel et contributif. L'augmentation des cotisations patronales ou la suppression des exonérations constituent des pistes efficaces.

Le Congrès rappelle sa volonté à défendre un système de retraite par répartition solidaire et intergénérationnel, ainsi que sa volonté de conforter et d'améliorer les dispositions du système actuel et de ses régimes, afin de garantir un haut niveau de pensions à toutes et à tous.

Le Congrès réaffirme qu'il n'y a rien à négocier sur le recul de l'âge de départ en retraite et la remise en cause des droits. C'est la raison pour laquelle préparer le rapport de force est indispensable, par la grève, pour faire échec au plan du gouvernement.

### **Les services publics et les principes républicains**

#### **Renforcer la fonction publique**

A la veille des prochaines élections professionnelles qui se tiendront dans la Fonction publique en décembre 2022, le Congrès rappelle son attachement indéfectible à une fonction publique statutaire de carrière garante de l'égalité des droits des agents sur tout le territoire et de l'égalité de traitement des citoyens. Il réaffirme sa détermination à défendre les statuts des personnels, à commencer par le statut général des fonctionnaires, contre la contractualisation et la précarisation des emplois. Le Congrès revendique le recrutement



Le secrétariat fédéral à Rouen

sous statut de tous les agents publics, qui le souhaitent.

Le Congrès revendique l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique et considère que cette contre-réforme qui organise la destruction progressive du Statut général et des statuts particuliers de la Fonction publique. Cette loi c'est la fin des garanties collectives pour les agents. Le Congrès revendique aussi l'abrogation du Code général de la Fonction publique qui porte atteinte au statut Général des fonctionnaires.

Le Congrès dénonce la suppression des compétences des CAP en matière de mutation, mobilité, d'avancement et promotions qui ne seront désormais plus consultées sur ces sujets essentiels dans la carrière des agents. C'est une atteinte sans précédents aux droits des agents qui sans représentants de personnel pour assurer leur égalité de traitement seront livrés à l'arbitraire. Le Congrès condamne la restriction du droit de grève.

A l'image des CSE créés dans le secteur privé, la loi de TFP fusionne certaines les instances du dialogue social : ainsi les comités techniques et de CHS-CT le sont dans un CSA (Comité social d'Administration pour l'Etat.). Ces modifications ont des conséquences graves sur les désignations et les moyens mis à disposition des organisations syndicales.

Le Congrès se prononce contre la fusion des instances de dialogue social et s'inquiète de la réduction drastique du nombre de représentants du personnel et de leurs moyens alors que les conditions de travail des agents ne cessent de se dégrader sous l'effet d'incessantes restructurations des services et des suppressions d'emplois. A l'heure où les restructurations de service et de suppressions d'emplois sont légion, le Congrès revendique le maintien d'un CHS-CT avec toutes ses prérogatives, dans tous les établissements, quel que soit leur taille.

Le Congrès soutient tous les agents qui se battent aujourd'hui contre les conséquences de la loi de transformation de la Fonction publique. Le Congrès réaffirme son attachement aux institutions publiques du spectacle à l'audiovisuel public et aux secteurs publics dédiés à la création et à la culture.

### Non à la précarisation des emplois publics !

Face à la précarisation croissante de l'emploi dans la fonction publique, le Congrès revendique la titularisation des emplois de contractuels dans les trois versants. Le nombre de contractuels est en constante

augmentation, représentant 20% de l'emploi public en 2019, contre 13,3% il y a 10 ans. Durant la crise sanitaire, le nombre de contractuels s'est même renforcé sur des emplois permanents dans certains ministères.

Le Congrès exige l'abrogation du « contrat de projet » qui aura pour effet d'augmenter encore le nombre de contractuels et d'individualiser les carrières de l'ensemble des agents.

Le Congrès revendique l'arrêt des suppressions d'emplois statutaires et le maintien du recrutement des fonctionnaires par concours.

Le Congrès s'oppose aux nouveaux dispositifs de mobilité introduits par la loi de 2019 pour inciter au départ des agents publics, qui permettent de mettre fin au statut de l'agent dans le cadre d'une suppression de poste ou de l'externalisation d'une mission. Pour le Congrès, ce sont des licenciements déguisés.

### Pour l'impôt progressif et redistributif

Chaque citoyen doit s'acquitter de l'impôt en fonction de ses capacités contributives. Or, la baisse importante de la fiscalité des entreprises, la poursuite des exonérations de cotisations et les aides publiques sans contrepartie aboutissent à un transfert du poids des prélèvements obligatoires des entreprises vers les ménages. Parallèlement, la mise en œuvre d'une réforme de la fiscalité du capital amplifie la concentration du patrimoine sur les ménages les plus aisés.

Pour le Congrès, la part de l'impôt sur le revenu dans l'ensemble de la fiscalité doit être revu conformément au principe d'égalité devant l'impôt. Le congrès dénonce la part croissante des impôts indirects sur la consommation qui touche tous les ménages sans distinction de niveaux de revenu et de patrimoine.

C'est pourquoi il revendique une véritable réforme fiscale réduisant la part des impôts indirects au profit de l'impôt sur le revenu direct et progressif.

Le Congrès réaffirme la nécessité pour la justice sociale de redonner à l'impôt sur le revenu un caractère véritablement progressif et redistributif en mettant d'avantage à contribution les hauts revenus et les revenus financiers.

En outre, pour le Congrès, les niches fiscales doivent faire l'objet d'une évaluation et celles dont l'efficacité économique n'est pas démontrée doivent être supprimées.

Le Congrès dénonce la suppression de la taxe d'habitation au regard de son importance dans les recettes des collectivités et le risque qu'elle fait peser sur le financement des services publics locaux.

Le Congrès est attaché au quotient familial afin de maintenir l'égalité devant l'impôt et le calcul en nombre de parts qui détermine aussi l'ouverture de certains droits à la politique familiale et aux tarifs sociaux (cantines scolaires, allocations, bourses etc...) et à la solidarité nationale.

Le Congrès alerte sur la conséquence de la baisse des « impôts de production » dont bénéficient les entreprises, qui risque d'entraîner de nouveaux transferts de fiscalité vers les ménages. Pour le Congrès, il faut d'abord évaluer l'impact de ces mesures avant de décider toute nouvelle baisse d'impôt consentie aux entreprises et les conditionner à des impératifs d'investissements dans la transition écologique ou de création d'emplois.

Le Congrès réitère son appel pour davantage de justice fiscale à travers le monde et en France passant par une action effective contre les paradis fiscaux et les pratiques fiscales illégales ou abusives qui dépassent bien souvent le cadre national.

Enfin, le Congrès plaide pour un renforcement des pouvoirs et outils de l'administration fiscale avec des effectifs supplémentaires de fonctionnaires titulaires permettant de lutter efficacement contre la fraude et l'évasion fiscale.

### Climat : le social au cœur des enjeux environnementaux

Face aux enjeux environnementaux et climatiques majeurs, le Congrès affirme que salaire, croissance et emploi ne sont pas ennemis de l'environnement. Ces questions ne peuvent être dissociées de celles des politiques économiques et du rôle des pouvoirs publics. Cela nécessite une autre distribution des richesses respectueuse des ressources naturelles et des travailleurs. Les mutations économiques et industrielles doivent respecter les droits, les garanties et les emplois des salariés.

Le Congrès appelle à une politique de recherche, de développement et d'investissements publics ambitieuse et massive afin de répondre aux défis des transitions. Pour le Congrès, une activité économique, source de croissance et de progrès, et préservant l'environnement, doit s'appuyer sur une industrie forte et des services, développant des emplois de qualité permettant de concilier les dimensions écologique et sociale.

Le Congrès estime nécessaire qu'une réflexion globale soit menée sur l'autonomie stratégique de notre industrie.

Dans ce cadre, la rénovation énergétique des bâtiments doit être un des leviers permettant de concilier ces deux aspects indispensables à la réussite de toute politique écologique. Le Congrès y voit une opportunité pour développer une filière métier de qualité dans le bâtiment, améliorer les conditions de vie des 7 millions de personnes en situation de précarité énergétique tout en agissant sur le climat.

Pour le Congrès cela doit s'accompagner d'un programme d'investissement public avec le renforcement des aides financières à la rénovation qui doivent être simplifiées et accessibles à tous afin de limiter le reste à charge notamment pour les propriétaires les plus modestes.

Par ailleurs, le congrès exige la nationalisation et le retour au monopole public de l'énergie. L'énergie doit faire l'objet d'investissements publics massifs nécessaires pour répondre aux besoins de la nation sur l'ensemble du territoire. Plusieurs défis doivent ainsi être relevés : celui de la sécurité de l'approvisionnement, de l'accélération de la réduction des émissions des gaz à effet de serre, de la complémentarité des différentes énergies (électricité d'origine nucléaire et renouvelable, gaz, chaleur), de la qualité de l'énergie fournie, et de la réindustrialisation pourvoyeuse d'emplois de qualité.

Concernant les transports, la transition des modes de transport, et notamment du parc automobile, doit être mise en œuvre en prenant en compte la préservation des emplois de la filière. Le Congrès revendique une véritable politique d'aide publique à destination des salariés associée à des augmentations de salaire permettant à tous de s'équiper des moyens de transports adaptés.

Le Congrès rappelle que le secteur du transport aérien agit depuis longtemps pour maîtriser son impact sur le climat et dénonce l'utilisation de la préservation de l'environnement pour accélérer la déréglementation du transport aérien. Par ailleurs, le Congrès rappelle que le secteur aérien joue un rôle essentiel pour le développement économique et le désenclavement des territoires. A ce titre il doit permettre la création d'emploi de qualité et non l'essor croissant de la sous-traitance génératrice de conditions de travail dégradées et de salaires au rabais.

Le Congrès mandate les instances confédérales pour rétablir un programme prospectif de l'organisation social de demain,

les emplois et les mesures de protection sociale essentielles à une transition sociale-ment juste dans les secteurs impactés. Pour FO, mésestimer l'enjeu de la justice sociale serait un non-sens et rendrait inefficaces les mesures nécessaires à la protection de l'environnement, à la lutte contre le réchauffement climatique.

## **Développer le syndicalisme libre et indépendant, une nécessité, une priorité**

### *Développer les implantations syndicales : un enjeu pour le renouvellement de l'organisation*

Le Congrès réaffirme que le développement syndical est l'un des objectifs prioritaires et impératifs pour assurer l'avenir de notre CGT-FO et du syndicalisme revendicatif, libre et indépendant que nous représentons. Le Congrès appelle tous les salariés à rejoindre FO. C'est pourquoi le Congrès appelle l'ensemble des Fédérations UD, syndicats, militants à engager des actions de développement afin de promouvoir auprès de toutes les catégories de travailleurs, femmes, hommes, jeunes, seniors, cadres, demandeurs d'emploi, précaires et retraités, le rôle essentiel du syndicat et la nécessité d'y adhérer.

Le Congrès fait le constat que nombre de salariés se tournent souvent vers les syndicats lorsqu'ils rencontrent un problème individuel avec leur employeur. Le Congrès réaffirme qu'il nous revient de nous organiser et d'agir pour convaincre le plus grand nombre de travailleurs à rejoindre les syndicats FO, accroître le nombre de nos implantations et de nos adhérents, renforcer et améliorer notre représentativité. Il appelle tous les militants et adhérents FO à s'impliquer dans les élections à venir – CSE, Fonction publique – pour gagner sur nos revendications. Le

Congrès appelle tous les syndicats existants à se mettre en contact avec FO Intérim, afin de syndiquer les intérimaires et les informer sur leurs droits spécifiques dont ils n'ont pas bien souvent connaissance.

Le Congrès rappelle son soutien plein et entier à tous les militants FO qui œuvrent au quotidien pour un syndicalisme de proximité et qui ne se laisse pas enfermer dans les seules instances de représentation du personnel.

La jeunesse (étudiants, livreurs, travailleurs de plateforme et contrat d'apprentissage) est durement touchée par la crise. Nous devons leur porter toute notre attention et les amener à rejoindre FO pour la défense de leurs droits et leurs projets d'avenir dans «le monde du travail».

Le Congrès salue à la fois les adhérents et militants de FO qui se sont mobilisés constamment pour la défense des droits des salariés et la réussite de leurs élections.

Le Congrès appelle à rester mobilisé pour les élections professionnelles : renforcer nos syndicats, présenter des listes les plus complètes possibles et partout où ce sera possible.

***Dans cette nouvelle période qui s'ouvre sur le plan international, économique, social, sanitaire, et compte tenu de l'urgence climatique, le Congrès appelle l'ensemble des structures, syndicats et sections syndicales FO à réunir leurs instances et leurs adhérents, à tenir les salariés le plus largement informés, à faire connaître et porter leurs revendications au premier rang desquelles, l'augmentation des salaires, la préservation de l'emploi, l'exigence de réindustrialisation, la défense du service public et de la protection sociale et le refus d'une énième réforme des retraites.***



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

*Isabelle, Inspectrice des Finances publiques*

La CASDEN est partenaire de la Fédération des Finances FO



PARIS 2024



PARIS 2024

PARTENAIRE PREMIUM

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



Retrouvez-nous chez

**BANQUE POPULAIRE** 

***Chacun pour tous avec***



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