

Réduire

le temps de travail

DETTE PUBLIQUE



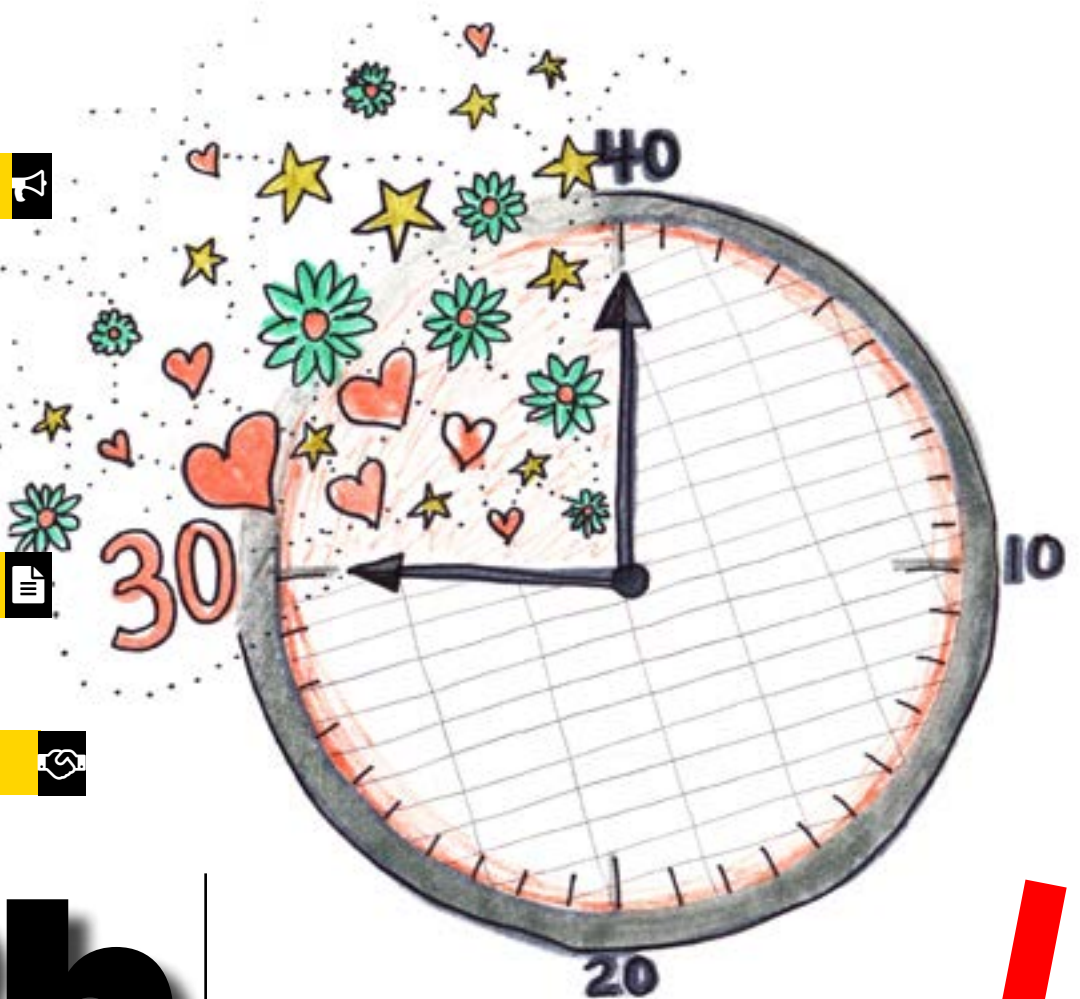
ELECTIONS AFD



SANTE AU TRAVAIL



PLUS JAMAIS ÇA



32h

maintenant ●

Éditorial

VITE LES 32 HEURES !!!!

Ne pas réduire le temps de travail est un contre sens de l'histoire. A l'heure du numérique et des gains de productivités vantés par nos dirigeants, une meilleure répartition des richesses passent par l'augmentation des salaires mais aussi par une réduction du temps de travail. Les mouvements émancipateurs et progressistes ont depuis très longtemps bataillé en faveur de cette revendication.

« 8 h de travail, 8 h de sommeil et 8 h de loisir », était le slogan principal entonné par les travailleurs à la fin du XIXème et au début du XXème siècle. A l'occasion des manifestations du 1er mai qui ont coûté la vie à 3 personnes le 1er mai 1886 à Chicago, et à Fourmies, petite ville du Nord où 9 manifestants ont été abattus par la troupe le 1er mai 1891, c'était bien la question du temps de travail qui était au cœur de leur combat.

Le patronat de l'époque avaient bien compris que maîtriser le temps était le moyen d'asseoir sa domination sur la classe laborieuse et la possibilité d'imposer ses valeurs, ses modes de production ou encore l'ordre social établi.

C'est cet héritage de luttes pour la réduction du temps de travail



que nous devons aujourd'hui défendre et faire fructifier.

D'une part, bien sûr, la réduction du temps de travail apparaît comme une évidence quand bon nombre de salariés souffrent d'une intensification du travail qui concourt à une augmentation des souffrances au travail, se caractérisant par exemple, par un accroissement exponentiel des « burn out ».

Une évidence quand dans un même temps plus de 6 millions de personnes sont au chômage, que des millions d'autres ont un emploi précaire ou à temps partiel.

Mais d'autre part, la réduction du temps de travail c'est permettre d'ouvrir un nouveau cycle de progrès social et sociétal. C'est permettre aux femmes et aux hommes de concilier responsabilité professionnelle et parentalité. D'avoir un engagement citoyen, plus de temps pour se cultiver ou faire du sport... c'est plus de temps de droit au bonheur !

SOMMAIRE :

03 • Les fraudeurs gagnent à la loterie de la douane !

04 • Banque de France : plan stratégique.

05 • Élections à l'AFD.

06 • Secrétariats Généraux Communs.

07 • Publications de la fédération sur la dette publique.

08 • Santé au travail.

09 • Dossier sur les 32H.

13 • Pas d'emplois sur une planète morte !

14 • Situation EPAF.



MENTIONS LÉGALES :

Directeur de la publication :
Alexandre DERIGNY

Imprimé par : RIVET Presse édition
24 Rue Claude Henri Gorceix
87000 LIMOGES
Tél : 05 55 04 49 50

Commission paritaire : 1024 S 07210
ISSN : 1961-6082

Fédération des finances CGT •
263, rue de Paris • Case 540 •
93515 MONTREUIL CEDEX
Tél : 01 55 82 76 66
Courriel : contact@cgtfinances.fr
Internet : www.cgtfinances.fr

Prix : 0,50 €

Les fraudeurs gagnent à la loterie de la douane

Le ministère et la direction générale des douanes ne reculent devant rien pour faire passer les réformes en cours. C'est le cas du transfert des missions fiscales de la douane aux Finances publiques.

Le ministre Dussopt est ainsi capable de mentir devant les députés pour faire tomber un amendement visant à limiter le transfert au seul recouvrement, en faisant dire aux rapports Gardette et de la Cour des Comptes le contraire de ce qu'ils indiquaient sur l'opportunité de conserver le calcul de l'assiette et le contrôle au sein de l'administration qui maîtrise parfaitement ces processus : la douane !

De son côté, la direction générale met en œuvre le transfert du DAFN (Droit Annuel de Francisation et de Navigation) alors que le cavalier budgétaire introduit par le gouvernement dans le projet de loi de Finances 2021 a été invalidé par le Conseil constitutionnel et que ce transfert n'a donc plus d'assise juridique.

Enfin, les organisations syndicales douanières découvrent lors d'un groupe de travail le 24 mars dernier que, pour faciliter le transfert de ces taxes sur le volet recouvrement, 28 % des contentieux douaniers feraient l'objet d'une admission en non-valeur. Ce qui représente, selon l'intersyndicale douanière, la bagatelle de 5 milliards d'euros de fraudes non redressées !

Ces exemples de basses manœuvres opérées par les directions illustrent le véritable esprit de la réforme. Il n'est pas question ici de transférer des taxes pour améliorer leur perception. Il s'agit surtout de réduire encore une fois la voilure de l'État et de supprimer au minimum quelques centaines de postes de

fonctionnaires au passage.

Et, une fois de plus, c'est bien la capacité de contrôle de l'État qui est visée par ce transfert du calcul de l'assiette et du contrôle des taxes sur les énergies. Cette attaque va ainsi entraîner une perte de technicité, acquise depuis des décennies par la douane.

Nos collègues des Finances publiques iront-ils contrôler dans les raffineries, « au cul des cuves », comme les douaniers le font encore aujourd'hui ? Il est permis d'en douter. La perception de la seule TICPE représente la modique somme de 35 milliards d'euros pour le budget de l'État. De quoi être un peu inquiet de voir disparaître le savoir-faire douanier en la matière, du calcul de la taxe à sa perception, en passant par son

contrôle...

Et notons qu'au-delà de l'aspect fiscal très important, ce recul de la capacité à contrôler de l'État aura aussi des conséquences graves en matière de santé, de sécurité et de protection des citoyens. Ces produits qui font l'objet d'une taxation complexe sont des produits énergétiques et industriels, pour la plupart très polluants, avec des réglementations et des normes contraignantes.

Nous l'avons bien compris aux Finances : pour le gouvernement, le contrôle, c'est le Mal absolu, le « sheitan » de nos temps modernes, l'archaïsme à faire disparaître. Tant que les petits copains du pouvoir peuvent continuer à faire des affaires sur le dos du budget de l'État, sur notre dos !



Plan stratégique

Dans la période de crise que nous traversons, le Gouverneur Villeroy de Galhau, ancien directeur général délégué de la BNP et véritable « Diafoirius », n'a qu'une seule réponse : « la saignée vous dis-je ! ».

Après avoir engagé une baisse de 20% des effectifs entre 2016 et 2020 et si son projet de 1000 nouvelles suppressions d'emplois aboutit d'ici 2024 (sans la moindre concertation préalable avec les représentants des usagers, associations de consommateurs ou d'élus) : plus de la moitié des effectifs serait ainsi « saignée » en moins de 20 ans (NB : La Banque de France comptait plus de 18 000 agents dans les années 90, 14 000 agents en 2005 et en compterait environ 8 700 en 2024 ...).

Alors que l'Institution dégage en moyenne 6 milliards d'euros d'excédent par an depuis 10 ans, les répercussions de ces suppressions de personnel sur les relations avec les usagers, qu'il s'agisse des particuliers ou des entreprises, seraient catastrophiques. Car, en aucun cas, le recours au numérique prôné par les dirigeants de la Banque ne peut remplacer le contact et l'expertise humaine des agents du service public que sont les salariés de la Banque de France.

Alors que le pays est malade, la Banque de France pourrait être un des remèdes en :

- Développant son activité au service de l'emploi et des entreprises. Depuis la crise de 2008, par exemple, la médiation du crédit a permis de sauver plus de 400 000 emplois. Aujourd'hui, après un an de crise sanitaire, les besoins en cette matière ont été multipliés par 14 (oui, 1 400% !) et les sollicitations des entreprises se multiplient.
- Développant son activité auprès des usagers en difficulté. Cela est d'autant

plus nécessaire que le ministre de l'économie et des finances, dans une réponse ([publiée au JO du 25 mars 2021](#)) à une question sénatoriale, déclare notamment : « alors que les effets de la crise perdurent, il ne peut être exclu qu'en 2021 de plus en plus de ménages voient leur situation financière fragilisée, voire basculent vers une situation de surendettement. »

- Gardant tous ses services de caisses, seule solution pour garantir par la puissance publique l'approvisionnement de tout le territoire en billets. Le billet est le seul moyen de paiement gratuit et sûr. Les dirigeants de la Banque de France prétendent pourtant en privatiser la gestion (tri et délivrance) dans 13 points du territoire sur 37, où ils fermeraient ses caisses fin 2022 au profit de Stocks Auxiliaires de Billets gérés par les sociétés privées Brink's ou Loomis rémunérés pour cela par l'Institution.

Les missions, les implantations et les agents de la Banque de France jouent un rôle irremplaçable au service des usagers

et des territoires, en termes notamment de cohésion sociale et de sauvegarde des bassins d'emplois. L'approche comptable réductrice privilégiée par le Gouverneur de la Banque de France est manifestement contraire à l'intérêt général.

Aussi, il est plus que jamais nécessaire de débattre de l'avenir des missions de la Banque de France, de sa représentation territoriale et des moyens humains affectés avec la collectivité nationale (notamment les associations de consommateurs et d'usagers, les associations d'élus locaux et les représentants des TPE/PME) et les représentants du Personnel avant qu'un tel projet ne soit adopté.

Nous demandons donc une table ronde sur ce thème et un moratoire immédiat sur toutes les suppressions d'emploi prévues à la Banque de France, qui doit avoir les moyens d'aider le pays à sortir de la triple crise, sanitaire, sociale et environnementale.



Elections à l'AFD : la CGT progresse

Du 12 au 18 mai se sont déroulées les élections professionnelles à l'Agence Française de Développement. La CGT progresse (notamment chez les cadres) et dispose d'un élu supplémentaire. Un signal important envoyé dans la période de réforme de statuts et de rapprochement avec Expertise France.

Tout au long de la campagne, la CGT a mis en avant, le collectif de femmes et d'hommes qui constituait la liste CGT et qui est marqué par un engagement citoyen et social. De nombreux candidats bénéficiaient déjà d'une riche expérience de la Vie Sociale à l'AFD (Comité d'Etablissement, Délégués du Personnel, CHSCT, Institution de Retraites, Association Sportive et Culturelle et depuis 2018 Comité Social et Economique (CSE), Commissions émanant du CSE,...).

Avec une participation en hausse et en passant de 82 voix en 2018 pour le collègue « cadres » à 123 voix en 2021, la CGT AFD dispose aujourd'hui d'un total de 6 élu-e-s.

Les élu-e-s CGT seront attachés à faire respecter des règles de gestion transparentes dans tous les domaines et l'égalité de traitement entre salariés, appuyées sur le statut du personnel et des accords collectifs.

La CGT AFD n'accompagnera pas les mesures régressives imposées par la direction générale (ex : mobilité internationale, statut du personnel, rémunération,

temps de travail et valeur ajoutée) et ne cautionnera pas un dialogue social de façade.

RÉFORME DES STATUTS, RAPPROCHEMENT EXPERTISE FRANCE : TOUJOURS D'ACTUALITÉ

La CGT AFD continuera à porter des propositions concrètes pour l'avenir de

l'AFD et de ses salarié-e-s.

En ce sens, elle s'est adressé avec la fédération des Finances, aux parlementaires pour les alerter sur la réforme des statuts du personnel de l'AFD. Cette réforme est présentée en faisant abstraction du contexte particulier d'un rapprochement entre l'AFD et Expertise France.

Cependant, aucune analyse stratégique n'est présentée aux représentants du personnel, non plus que celle des effets à terme sur les moyens financiers et humains.

La CGT continuera donc à porter à l'AFD, un syndicalisme qui rassemble toutes les catégories professionnelles, l'ensemble des métiers, et se battra pour la défense et le respect des droits individuels et collectifs.



Les élections professionnelles au Centre français d'Études de l'Énergie (CFE) se déroulent à l'Agence de l'AFD, avec les mêmes règles de fonctionnement que dans les autres Agences de l'AFD. Les élections professionnelles au Centre français d'Études de l'Énergie (CFE) se déroulent à l'Agence de l'AFD, avec les mêmes règles de fonctionnement que dans les autres Agences de l'AFD.



JE PORTE LES VOIX DE MES COLLÈGUES

Les élections professionnelles permettent aux salariés et de choisir leurs délégués et de définir la représentation des organisations syndicales. En me portant candidat sur une liste CGT, je défends les intérêts et les stratégies et contribue aux propositions de la CGT. Cela me permet de mieux connaître mes droits, d'être mieux accompagné et d'être élu par mes collègues CGT. Je contribue aussi à une formation syndicale qui me permet de mieux comprendre, agir, mener et conduire mon activité pour remplir mon mandat.



JE NE SUIS JAMAIS ISOLÉ FACE À MON EMPLOYEUR

En me portant candidat sur une liste CGT, mon activité syndicale me permet de faire des réunions avec mes collègues et d'autres salariés, d'être mieux accompagné et d'être élu par mes collègues CGT. Cela me permet de mieux connaître mes droits, d'être mieux accompagné et d'être élu par mes collègues CGT. Je contribue aussi à une formation syndicale qui me permet de mieux comprendre, agir, mener et conduire mon activité pour remplir mon mandat.



J'AGIS POUR LA VIE DE MES COLLÈGUES À TOUS LES NIVEAUX

En étant élu CGT, c'est être à l'écoute des attentes et préoccupations de mes collègues. Par l'intervention syndicale, avec mes collègues et groupes de travail, je participe à ces préoccupations qui ont une portée et vont au-delà de mes propres préoccupations individuelles. En étant élu CGT, je contribue aussi à une formation syndicale qui me permet de mieux comprendre, agir, mener et conduire mon activité pour remplir mon mandat.

L'affaiblissement du Service Public

Depuis le 1er janvier, des Secrétariats Généraux Communs permettent dans chaque département de regrouper l'intégralité des fonctions « supports » des préfetures et des Directions Départementales Interministérielles. Les SGC départementaux créés par décret du 7 février 2020 sont des services déconcentrés de l'État à vocation interministérielle relevant du ministre de l'intérieur.

Placés sous l'autorité du préfet dans chaque département et sous l'autorité fonctionnelle des chefs des services, ils sont chargés de l'ensemble des fonctions dites « support » à l'échelon départemental : budget, achat public, affaires immobilières, systèmes d'information et de communication, logistique, gestion de personnel, relation avec la médecine de prévention et mise en œuvre des politiques d'action sociale.

Le but : de nouvelles purges budgétaires, des suppressions d'emplois, au prix de la réduction de la qualité et de la proximité du service rendu au titre de la gestion des fonctions dites « supports ».

De plus, il s'agit d'une nouvelle montée en puissance de l'emprise du ministère de l'intérieur sur l'exercice des missions et la gestion des personnels.

En outre, le décret constitutif prévoit que les préfets de département pourront étendre le périmètre des services impactés à différents services régionaux de l'État, aux services des finances publiques ou de l'éducation nationale implantés dans les départements.

Or, par décret du 8 avril 2020 les préfets peuvent également prendre des décisions dérogoires aux normes et à la réglementation nationale dans de nombreux domaines.

Les pouvoirs publics mettent ainsi en place des politiques et services publics à la

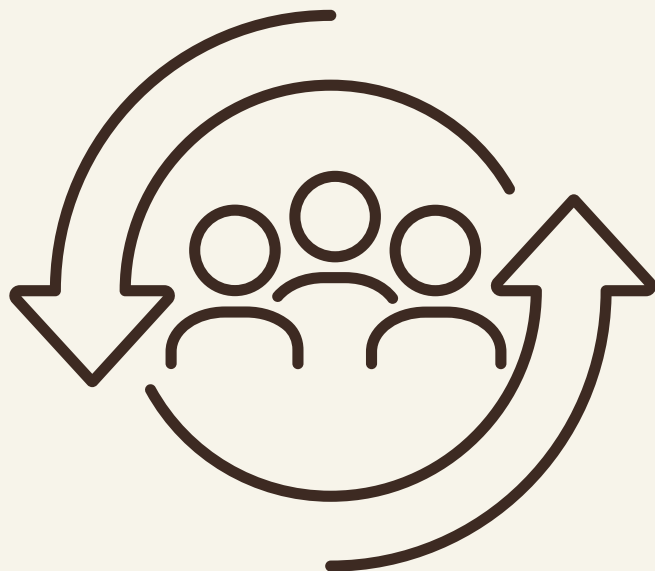
carte mettant fin à l'égalité de traitement dans le but d'intensifier par la norme la concurrence entre les territoires.

Les pouvoirs publics organisent un effacement toujours plus grand des directions générales et des ministères entraînant une préfectoralisation et de nouvelles pertes d'efficacité dans la qualité et la proximité du service public rendu.

Nous pouvons faire le bilan de multiples réformes touchant l'organisation des services publics depuis vingt ans : dégradation des conditions de travail par la pénurie de moyens, perte de sens des missions exercées, mise en insécurité professionnelle par la perte de maîtrise du contenu du travail.

Si les agents transférés aux SGC intégreront le ministère de l'intérieur avec des garanties minimales (maintien de la rémunération, possibilité de retour dans le ministère d'origine dans un délai maximum de cinq années, dispositifs liés aux restructurations), quid de leur carrière, de leurs conditions de travail et du sort des collègues des DDI n'ayant pas suivi les missions ?

Pour toutes ces raisons nous nous opposons à la mise en place des SGC comme une nouvelle étape dans l'affaiblissement du service public, dans la dégradation des conditions de travail et des services rendus et dans le renforcement de la mainmise du ministre de l'intérieur sur les administrations.



Les publications de la CGT Finances

La dette publique fait l'objet de bien des débats et est souvent utilisée par les libéraux comme un épouvantail pour justifier l'austérité ou encore l'immobilisme en matière environnementale. Du fait de cette omniprésence dans la bouche des libéraux, de nombreuses idées reçues sur la dette publique ont la vie dure.

Après la journée d'étude organisée avec le pôle économique de la CGT, la CGT Finances continue à contrecarrer ces idées reçues et donner au plus grand nombre, les clés de compréhension en matière de politique budgétaire et de politique monétaire. Nous ne pouvons nous résigner à entendre « on n'a pas les moyens » en réponse à chacune de nos propositions, les solutions existent, il faut donc en prendre connaissance et s'en saisir.

Ce sont donc 3 publications qui ont été éditées pour une diffusion massive :

DETTE #1 : MALÉDICTION AUSTÉRITAIRE OU RÉPONSE AUX BESOINS ?

La crise sanitaire a eu entre autres pour effet de provoquer dans tous les pays une explosion de la dette publique. Les discours alarmistes ont été mis un temps en sourdine mais reviennent aujourd'hui

en force. L'austérité est-elle toujours la conséquence de l'endettement public ou celui-ci ne serait-il pas aussi un moyen de répondre aux besoins sociaux ? Contester les idées reçues et proposer de faire de la dette publique, un outil, sous contrôle des citoyens, pour financer les besoins sociaux et préparer un avenir durable de justice sociale et de solidarité. Voilà les objectifs de cette première publication.

DETTE PUBLIQUE #2 : UNE NÉCESSITÉ : DÉGAGER LE FINANCEMENT PUBLIC DE L'EMPRISE DES MARCHÉS FINANCIERS

Aujourd'hui, la dette publique favorise les plus riches et soumet les budgets publics aux exigences des créanciers : elle est un moyen pour les marchés financiers d'imposer leurs choix politiques au détriment de ceux des citoyens.

Cependant, le recours aux marchés financiers n'est pas inéluctable : fiscalité, monétisation d'une partie de la dette,

obligation pour les banques à détenir un certain plancher de titres publics, constitution d'un pôle financier public...

DETTE PUBLIQUE #3 : LES MILLIERS DE MILLIARDS D'EUROS DES BANQUES CENTRALES POUR LES SERVICES PUBLICS, PAS POUR LES MARCHÉS FINANCIERS!

Un objectif : financer des projets de développement des services publics démocratiquement élaborés dans les différents pays de l'Union européenne.

Une proposition : créer un Fonds européen qui recevrait une partie des fonds aujourd'hui consacrés par les banques centrales de la zone euro à leurs achats de titres sur les marchés financiers. Ces financements prendraient la forme de prêts à long terme assortis de taux d'intérêt proches de zéro, voire négatifs, ou d'avances non remboursables pour les projets les plus porteurs d'emploi et de productions écologiques.



Fonctionnaires en insécurité sociale

L'assurance maladie accélère les processus de téléservices et propose des incitations financières pour généraliser la télétransmission des arrêts de travail.

Ce dispositif concerne les assurés du régime général et prend de l'ampleur auprès des praticiens. Certains médecins ne disposent plus des formulaires papier et utilisent des formulaires électroniques « données télétransmises de l'avis d'arrêt de travail à l'Assurance Maladie ».

Pourtant cette télétransmission à la CPAM est inopérante pour les fonctionnaires, puisque les fonctionnaires sont rémunérés par l'employeur et non par l'Assurance Maladie.

Selon la circulaire du 20 avril 2015 toujours en vigueur, la réglementation précise bien l'envoi des volets 2 et 3 de l'imprimé CERFA 10170*05 par l'agent au chef de service qui transmet au service RH et la conservation par l'agent du volet 1 qui comporte des informations confidentielles.

Pour rappel, ce volet 1 doit être présenté au médecin agréé de l'administration en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical. Rappelons aussi la transmission dans les 48h de cet arrêt de travail sous peine d'une réduction de rémunération. Ces imprimés ne sont plus délivrés par la CPAM et les médecins traitants vivent sur leurs stocks.

Face à la généralisation de la télétransmission, les services RH acceptent maintenant à titre transitoire, la présentation d'une attestation de télétransmission.

Bien que cette problématique ait été anticipée et signalée plusieurs fois, la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique ne donne toujours pas de réponse alors que les agents et les services sont concrètement confrontés à cette rupture d'égalité de traitement. Il est urgent d'anticiper une solution pérenne !

Les Centres de services des Ressources Humaines et les services Rh des directions prennent en compte ces nouvelles attestations qui sont incomplètes et ne précisent pas par exemple les prescriptions pour les affections longue durée. Cela peut avoir des conséquences pour la prise en compte de l'annulation du jour de carence et la prise en compte rapide dans les délais des situations dues au Covid-19.

La Fédération des Finances a interpellé par courrier le 11 mai la secrétaire générale et la ministre de la Transformation et de la fonction publique. Au CHSCTM du 27 mai, le Ministère nous a confirmé la réception de notre courrier et la problématique exposée : la DGAFP a été

saisie. Les prochaines rencontres entre les mutuelles et la Sécurité sociale vont aborder aussi ces sujets. La confédération s'est aussi emparée de cette question et les mandatés CGT interviennent auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie.

Souhaitons que tous ces efforts conjugués et nos actions aboutissent et rétablissent les agents dans leurs droits dans cette période particulièrement pénible avec la Covid 19.



Travailler moins, Travailler mieux, Travailler toutes et tous.

Les finalités du travail, son organisation, sa durée tout au long de la vie, sont des questions au cœur de l'affrontement capital/travail. Pour le capital, le travail reste appréhendé comme un coût qu'il faut constamment réduire afin de maximiser toujours plus les profits. Dès lors qu'il est à l'origine de la production des richesses et de la valeur ajoutée produite, le temps passé au travail aurait par ailleurs vocation à être sans cesse augmenté par différents leviers.

Pour cela, le patronat joue sur plusieurs tableaux : l'augmentation du temps de travail dans ses dimensions annuelle, mensuelle, hebdomadaire; l'explosion de différentes formes de travail à temps partiel; le recours aux heures supplémentaires; la multiplication des temps de travail non déclarés; la recherche continue du recul du droit au départ à la retraite...

Dans le même temps, comme pendant chaque période de crise, la réduction du temps de travail est

massivement utilisée par le patronat et le gouvernement à travers la précarité,

le chômage, les temps partiels imposés, l'utilisation massive du chômage partiel...

« Reprenons la main sur la réduction du temps de travail »

De telles évolutions concourent à une fracturation toujours plus grande de la société et du monde du travail, avec une généralisation de l'insécurité professionnelle permanente, la dégradation des conditions de travail, des salaires, des traitements, des pensions de retraite, qui ne permettent pas aux travailleur-se-s et aux retraité-e-s de vivre décemment.



Source : la CGT

Pour la CGT, d'autres choix sont nécessaires et possibles, fondés sur l'ambition de la transformation sociale et d'une conception émancipatrice du travail. C'est dans ce sens qu'elle publie ce livret et qu'elle entend mener campagne pour une nouvelle étape de la nécessaire réduction du temps de travail à 32 heures, encadrée, organisée et négociée.

Une nouvelle étape pour :

- permettre à toutes et à tous de travailler par les créations d'emplois nécessaires à la satisfaction des besoins, des emplois de qualité, qualifiés et correctement rémunérés ;
- permettre au monde du travail et à ses organisations syndicales, par la démocratie au travail, par la démocratie sociale, de décider et de reprendre la main sur la manière dont la réduction du temps de travail doit être organisée ;
- créer les conditions de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de l'égalité dans l'articulation entre vie professionnelle et vie privée ;
- permettre aux salarié-e-s de disposer des temps nécessaires pour s'investir sous différentes formes dans la vie de la cité ;
- permettre à toutes et à tous d'accéder, sur le temps de travail, à la formation professionnelle tout au long de la carrière ;
- permettre enfin de révolutionner la manière de travailler, de se déplacer, de produire et de consommer, pour répondre à l'urgence de la mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement respectueuse de la planète et garantissant aux générations d'aujourd'hui et de demain la satisfaction de leurs besoins.

À celles et ceux qui ont toujours prétendu et ne cessent de prétendre que la réduction du temps de travail serait non finançable, les propositions et revendications de ce livret entendent apporter la démonstration contraire. Cette bataille revendicative s'inscrit plus largement dans la construction du nouveau statut du travail salarié et de la sécurité sociale professionnelle.

La CGT appelle les salarié-e-s du privé et du public, les privé-e-s d'emploi, à apporter toute leur contribution à cette

campagne pour la réduction du temps de travail et le passage aux 32 heures, et à poser en grand la question : « La réduction du temps de travail, les 32 heures, vous les voulez comment ? » Il s'agit d'apporter une nouvelle pierre à la construction de l'émancipation humaine. Il s'agit de transformer le travail pour transformer la société

32 PROPOSITIONS DE LA CGT POUR LES 32 HEURES ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1 Pour produire un effet massif de baisse du chômage et d'augmentation du pouvoir d'achat, une nouvelle étape de réduction du temps de travail avec un cadre légal à 32 heures sans baisse de salaire et avec obligation de créations d'emplois.

2 Des droits et des pouvoirs nouveaux pour les salarié-e-s permettant, sur la base du cadre légal, de déterminer les modalités d'organisation de la réduction du temps de travail : augmentation des droits et moyens des élu-e-s et mandaté-e-s du personnel ; droit des IRP au recours suspensif en cas de non-respect des règles et procédures ; création de comités interentreprises donneurs d'ordre/sous-traitants ; droits de réunion collective renforcés.

3 Pour financer la baisse du temps de travail sans perte de salaire, il faut imposer le contrôle, la réorientation et la conditionnalité des aides publiques massives actuellement versées au patronat de manière permanente sans contrepartie sur l'emploi et les salaires.

> Travailler moins,
> Travailler mieux,
> Travailler toutes
et tous,

C'est possible et urgent!

SYNDIQUEZ
VOUS

Les 32 propositions de la CGT pour les 32 heures
et la réduction du temps de travail

la
cgt

4 Les conditions de création des gains de productivité et leur utilisation doivent entrer dans le champ de compétence des instances représentatives des personnels.

5 La mise à contribution du capital et de ses revenus pour participer au financement d'une nouvelle phase de réduction du temps de travail.

6 Une politique salariale de rupture avec l'austérité passant par une autre appropriation de la valeur ajoutée produite et par la réorientation des aides publiques massives consacrées à encourager le travail supplémentaire (plus de 5 milliards d'euros).

7 Ces moyens budgétaires pourraient à la fois financer des revalorisations dans le secteur public et des mécanismes d'incitation aux augmentations de salaire dans les entreprises (proposition CGT de modulation de l'impôt sur les sociétés en fonction notamment de la politique salariale des entreprises).

8 Les aides d'urgence aux entreprises (en particulier le chômage partiel) doivent être conditionnées au maintien de l'emploi et des salaires, à l'amélioration des conditions de travail et de vie au travail, et au gel des dividendes. Ces aides publiques pourraient notamment contribuer au maintien des emplois par des mécanismes de financement incitant à la réduction du temps de travail avec maintien de salaire.

9 Un droit de veto du comité social et économique (CSE) doit être instauré sur l'utilisation des aides publiques. Il s'agit aussi de bien cibler les entreprises en difficulté et d'empêcher les effets d'aubaine conduisant à ce que les aides alimentent les profits et la spéculation boursière.

10 En tant qu'employeurs et garants de la réponse aux besoins de service public, l'État et les employeurs publics doivent, par la réduction du temps de travail avec maintien de salaire accompagnée d'une

politique de revalorisation salariale, engager une politique massive de créations de postes dans les services publics.

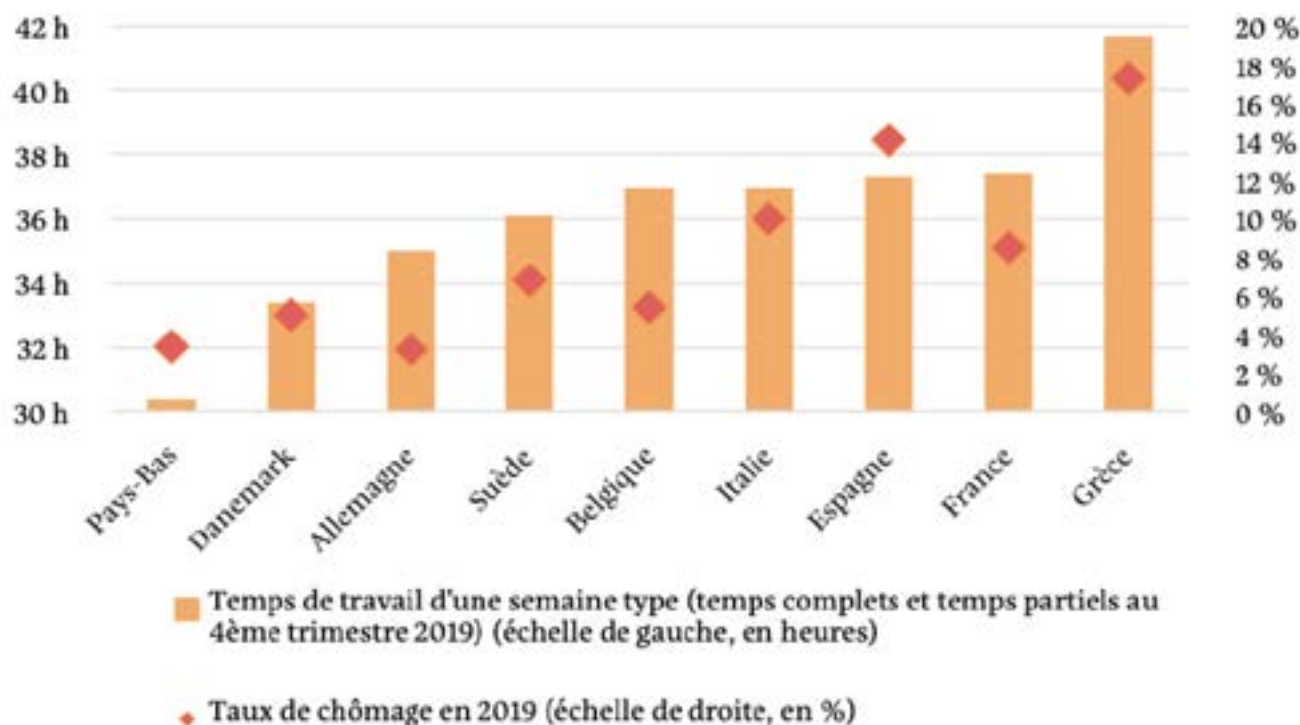
11 Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes, un accès égal aux postes à responsabilité, la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

12 Pénaliser financièrement le recours aux emplois en CDD, intérim ou à temps partiel, et assimiler tout emploi à un temps plein pour déterminer les conditions d'accès aux droits sociaux (Sécurité sociale notamment).

13 Supprimer les exonérations de cotisations patronales, rendre obligatoire leur paiement sur la base d'un temps complet et garantir les droits correspondants aux salarié-e-s.

14 Garantir un temps de travail minimum effectif de 24 heures par semaine

COMPARAISON TEMPS DE TRAVAIL / TAUX DE CHÔMAGE EN EUROPE



La semaine type correspond à une semaine « classique » de travail, par exemple pour un contrat de 39 heures hebdomadaires compensées par des RTT, la semaine type est de 39 heures. En France, en 2019, le taux de chômage était de 8,5 % tandis que la semaine type des salarié-e-s français-es était en moyenne de 37,4 heures au 4e trimestre 2019. Source : Eurostats.

sans possibilité de dérogation et appliquer les mêmes règles de majoration des heures supplémentaires pour les salarié-e-s à temps partiel que pour ceux à temps plein.

15 Instaurer une indemnité de temps partiel.

16 Le temps de trajet entre deux emplois doit être considéré comme du temps de travail et toute coupure de plus de deux heures dans la journée doit déclencher une compensation salariale et/ou horaire.

17 Allonger les congés de paternité et de maternité, et le congé parental.

18 Développer un service public de proximité d'accueil des jeunes enfants, financièrement accessible à toutes et tous, ainsi qu'un service périscolaire pour la prise en charge des enfants à l'école dès l'âge de 2 ans.

19 Le renforcement des moyens d'intervention des salarié-e-s dans les entreprises et administrations, notamment par l'élargissement des compétences des instances de représentation à la dimension environnementale des modes

d'organisation du travail et aux finalités de la production. Cela nécessite notamment le rétablissement des CHSCT et le renforcement de leurs moyens et prérogatives, avec en particulier un droit de veto dans le cadre des réorganisations et restructurations.

20 Mettre en place un droit à la déconnexion avec des trêves de mails durant les temps de repos. Ces plages de trêves doivent être supérieures au temps de repos des salarié-e-s et être fixées par accord de branche ou d'entreprise.

21 La prise en compte du temps réel de travail, avec le retour à la référence horaire pour mesurer le temps de travail, et un temps et une charge de travail respectant la santé des salarié-e-s.

22 Dans cette même logique, l'encadrement strict des forfaits jours pour garantir des durées maximales de travail et le droit à la santé et à la sécurité.

23 Un niveau de rémunération correspondant aux qualifications et prenant en compte les sujétions demandées.

24 Instaurer une négociation obligatoire sur l'usage des outils numériques et

leur impact sur la charge, l'organisation et la durée du travail.

25 Renforcer la réglementation du télétravail et du nomadisme (système d'évaluation du temps et de la charge de travail, limitation des plages horaires durant lesquelles le salarié peut être joint...).

26 Renforcer la réglementation sur les déplacements professionnels (temps de transport considéré comme du temps de travail, compensation obligatoire).

27 Des droits spécifiques en matière de réduction du temps pour les salarié-e-s les plus exposé-e-s aux facteurs de pénibilité.

28 Que l'exposition à la pénibilité soit déterminée à partir de la réalité des conditions de travail spécifiques à chaque métier, avec des garanties collectives sans seuil inaccessible à la quasi-totalité des travailleur-se-s.

29 Un départ anticipé jusqu'à cinq ans avant 60 ans, avec un trimestre d'anticipation par année d'exposition, et jusqu'à dix ans pour certains métiers. Le calcul de la pension doit aussi être abondé d'un trimestre supplémentaire, pour permettre un véritable droit au départ anticipé.

30 Dans la fonction publique, le maintien et l'amélioration du service actif pour tou-te-s les agent-e-s exposé-e-s à la pénibilité et à la dangerosité du fait des contraintes de leurs missions de service public.

31 Le maintien des dispositifs de départ anticipé propres aux régimes dits spéciaux, qui correspondent à des contraintes de service public et d'intérêt général.

32 L'intégration des dispositifs de sortie de l'emploi créés par des accords spécifiques du secteur privé dans un dispositif général de départ anticipé jusqu'à cinq ans pour pénibilité.



Pas d'emplois sur une planète morte

« Pour sauver la planète, il faudrait faire des sacrifices » ; mais aussi « les propositions de la Convention citoyenne pour le climat sont inapplicables, elles détruiraient trop d'emplois » : pour justifier alternativement les politiques d'austérité et l'inaction climatique, le discours dominant ne cesse d'opposer les causes sociale et environnementale.

Pour les organisations du collectif « [Plus jamais ça](#) », au contraire, la pandémie confirme un double diagnostic : on ne pourra préserver l'environnement sans justice sociale, il n'y aura pas d'emplois sur une planète morte. La crise sanitaire mondiale manifeste brutalement les limites d'un système capitaliste et productiviste qui détruit à la fois les équilibres sociaux et environnementaux en prétendant justement refuser toute limite.

Les mesures de lutte contre la pandémie et les confinements ont entraîné une réduction temporaire des émissions de gaz à effet de serre et autres polluants, mais au prix d'une flambée de la précarité et des inégalités.

La récession, la crise économique ne sont en aucun cas une solution à la crise écologique.

Dans l'urgence, des entreprises ont réorienté leur production, démontrant une capacité d'adaptation. Les gouvernements et les banques centrales ont déployé d'énormes moyens financiers. Mais en l'absence d'une pression sociale suffisante, les plans de relance ne cherchent qu'à reconduire et accélérer les trajectoires antérieures. Les moyens consacrés à la relocalisation et à la reconversion du système productif vont du dérisoire à l'inexistant.

Au lieu de mettre la science et la technologie au service des besoins humains vitaux, le système les instrumentalise pour entretenir une fuite en avant irresponsable. De nombreux scientifiques alertent sur les nouvelles crises sanitaires, sociales, écologiques et démocratiques encore plus graves qui se préparent si nous continuons à ravager la planète :

pour les éviter, nous devons vite réorienter et relocaliser nos systèmes productifs, redistribuer les richesses, approfondir la démocratie politique et économique.

Depuis un an, mise en place des gestes barrières, confinement et couvre-feux ont conduit à la limitation de l'action collective, à des tentatives de nous empêcher de nous réunir, de manifester, d'agir ensemble pour la justice sociale et environnementale.

Mais l'épidémie a aussi renforcé la volonté de travailler ensemble. Dans ces circonstances adverses, un document a été élaboré et est destiné à nourrir les débats et les mobilisations sociales à venir.

Vous trouverez dans ce document des propositions pour une transition écologique créatrice d'emplois : <https://plus-jamais.org/wp-content/uploads/2021/05/Dossier.pdf>



Vacances pour qui ? Pour tous !

L'association Education Plein Air Finances (EPAF) a été créée en 1956 aux Finances, elle est régie par la loi du 1er juillet 1901. Ce fut tout d'abord des colonies puis en 1980 des centres de vacances en pension complète ou des locations. Après les grèves de 1989, le budget de l'action sociale a été considérablement augmenté ainsi que la subvention d'Epaf. Les tarifs sont donc subventionnés en fonction du quotient familial aussi bien pour les actifs que pour les retraités.

Cette association s'est vu conférer par l'arrêté du 18 décembre 2001 à titre exclusif l'organisation et la gestion des prestations relatives aux vacances, loisirs des enfants et des adultes dans des centres du domaine privé de l'Etat.

La subvention allouée à l'association par la tutelle était d'environ 24M€, mais elle est en baisse chaque année. Pourtant cette subvention permet de réduire le coût des séjours pour les agents du ministère.

Le parc Epaf est composé de 19 résidences, la plupart sont des résidences hôtelières, le reste étant des locations : 5 en méditerranée, 5 sur l'Atlantique, 1 sur la Manche, 6 en montagne, 1 à la campagne et 1 à la Réunion.

Le montant total du parc est évalué par la Direction Immobilière de l'Etat entre 46M€ et 55M€.

Depuis plusieurs années l'Etat n'assume pas son rôle de propriétaire et n'effectue pas les travaux demandés par les représentants des usagers, des personnels et le comité de direction de l'association.

Or, certaines résidences auraient besoin d'être aménagées pour les rendre plus

fonctionnelles et agréables. Les travaux de rénovation ont été évalués par un cabinet d'architectes pour environ 19M€.

Plusieurs audits, missions, ont été demandé par le secrétariat général du ministère, que ce soit par des cabinets privés comme Protourisme, Atelier 4 ou encore par l'inspection générale des finances depuis 2018.

Tout ça pour quoi ? Vendre les résidences de vacances ? Licencier 150 salariés de droit privé ? Réintégrer une trentaine de fonctionnaires ?

A la demande des organisations syndicales un Comité Technique Ministériel s'est tenu le 21 mai sur l'avenir d'Epaf, nous avons voté contre ce projet mortifère pour l'action sociale.

Un nouveau groupe de travail devrait être convoqué à la fin du mois de juin, la fédération continuera à se battre pour sauvegarder les emplois et les résidences de l'association et fera des propositions concrètes sur le sujet.



ET À LA BANQUE DE FRANCE :

Ces dernières années plusieurs centres de vacances ont été restitués à notre employeur, propriétaire des murs et obligé de réaliser notamment les gros travaux.

Le coût des travaux de mise aux normes obligatoire des structures accueillant du public pour les personnes en situation de handicap, a notamment servi de prétexte à certaines restitutions, alors que des dérogations étaient tout à fait possibles mais n'ont pas été demandées par les gestionnaires du syndicat autonome, dans une posture d'acceptation des évolutions souhaitées par la direction sur ce sujet.

Malgré l'opposition de la seule CGT s'appuyant sur les attentes et les aspirations des salariés, à la fin du mandat en cours il ne restera que quatre centres sur dix initialement, et deux auront été fermés pendant le mandat en cours avec des licenciements à la clé.

En outre, plus aucun centre de vacances ne pourra accueillir des enfants pour des colonies de vacances, ce qui était le cas jusqu'alors et permettait un accueil adapté des jeunes à des coûts de séjour défiant toute concurrence.

Ainsi, les propositions en termes de loisirs à destination de la totalité des agents de la Banque de France s'amenuisent alors que l'employeur réalise des économies et des plus-values de cession... Nul doute que les propositions du premier syndicat de la Banque de France, la CGT, basées sur des projets innovants s'attachant notamment à permettre l'accès de tous les salariés de l'Institution à un vaste panel d'activités culturelles, sportives et de loisirs de qualité, séduiront les agents lors des prochaines élections sociales de début 2023 ! Nous y travaillons d'ores et déjà, avec enthousiasme et conviction.



CAROLINE ET VANESSA, SALARIÉS DE L'ASSOCIATION EPAF

La fédération : Caroline et Vanessa, vous travaillez pour l'association depuis combien de temps ?

Caroline, Vanessa : J'ai 19 ans d'ancienneté à EPAF et Vanessa 15 ans.

La fédération : suite aux réformes de l'action sociale et plus particulièrement de la vente éventuelle des résidences, quelle est l'état d'esprit au siège d'Epaf ?

Caroline, Vanessa : Au siège d'Epaf le personnel est très soucieux car si la vente des résidences aboutit cela aura un impact réel sur les services des métiers support. Ils subissent tous des pics émotionnels. Dans les résidences le personnel est très inquiet. On leur annonce une fermeture des résidences au 31 décembre 2021 puis en mai que le projet est non acté... Cette situation est très anxiogène.

La fédération : vous êtes toutes les deux élues au CSE, pensez-vous que les salariés de l'association sont suffisamment informés sur le projet en cours ?

Caroline, Vanessa : Nous transmettons toutes les informations en notre connaissance aux salariés par le procès verbal du CSE. Mais les informations actuelles ne nous permettent pas de nous projeter dans l'avenir.

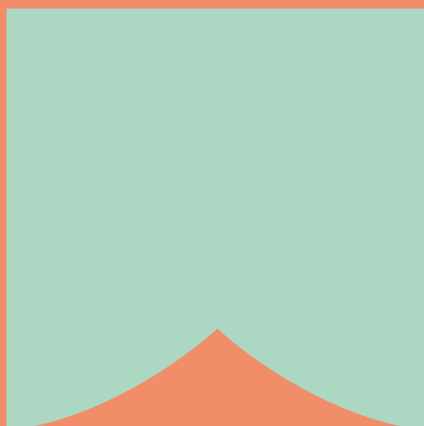
Mgéfi

GRUPE **vyv**

Avec vous,
c'est mutuel

La seule mutuelle référencée
de votre ministère

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



Santé



Prévoyance



Maintien de salaire



Action sociale



Services

→ mgefi.fr