

LES RATTRAPAGES DE L'ACTUALITE FEDERATION CFTC FINANCES

Avec la charge de travail qui augmente, il n'est pas toujours simple de suivre toute l'actualité au jour le jour. C'est pourquoi on vous propose un résumé de l'actualité qu'il ne fallait pas louper au 1^{er} trimestre 2020. Si un sujet vous intéresse tout particulièrement, vous trouverez la publication complète sur notre site www.cftc-finances.org.

Comité technique ministériel du 16 janvier : Les lignes directrices de gestion (LDG) c'est non !

Issues de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, les LDG remplacent les CAP pour les mutations et les promotions. Ce nouveau système censé être transparent, apparaît opaque et arbitraire à tous les étages. Les LDG incitent, entre autre, à la multiplication des postes à profil et introduisent les notions de durée minimale ou maximale d'affectation sur certains emplois avec le projet d'un « *entretien RH systématique avec tous les agents n'ayant pas changé de poste depuis 5 ans pour en déterminer les causes* » et le recours à « *une médiation RH préalable aux procédures de recours contentieux pour l'agent qui estimerait avoir été injustement privé de la mutation qu'il sollicitait* ». Les priorités légales de mutation existeront toujours, mais, comme l'indiquent les textes, « *sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des besoins du service, ou de tout autre motif d'intérêt général* ».

POUR LA CFTC, CE QU'IL FAUT LIRE ENTRE LES LIGNES DE CES DISCOURS POMPEUX ET SOURNOIS, C'EST QUE NOUS ARRIVONS A LA FIN D'UNE ÈRE OU LES AGENTS AVAIENT DES GARANTIES, UNE RELATIVE SECURITE EN MATIERE DE MUTATION ET LE CHOIX DE LIEU DE VIE, SELON DES REGLES S'APPLIQUANT A TOUS DE MANIERE EQUITABLE. LES ORGANISATIONS SYNDICALES Y VEILLAIENT PAR LE BIAIS DES CAP.

Groupe de travail handicap du 31 janvier 2020 : L'intégration des collègues en situation de handicap doit être une «ardente obligation» dans nos ministères :

Lors de cette réunion La CFTC a, entre autre, réclamé la valorisation des compétences des agents en situation de handicap, demandé une meilleure formation des correspondants handicap, mais aussi des managers peu ou pas formés en matière de handicap. La CFTC a fait le constat que l'administration privilégie dans les faits les «handicaps non visibles» ou «légers», et laisse donc les hommes et les femmes en situation de handicap plus lourd sur le bord du chemin de l'intégration par le travail, ce qui conduit à de la discrimination.

Groupe de travail diversité du 6 février 2020 : Externalisation de la cellule ministérielle de prévention des discriminations :

La cellule ministérielle de prévention des discriminations existe depuis 2009. Jusqu'ici composée d'agents de l'administration centrale, elle va faire l'objet d'une externalisation à compter de 2020 suite à une décision du Ministère. Selon l'administration, l'activité irrégulière de la cellule rendait compliqué le maintien d'agents dédiés au traitement de ces dossiers. Comme aujourd'hui, la saisine de la cellule se fera par mail ou en laissant un message téléphonique. La cellule s'engagera à recontacter l'agent saisissant, dans un délai de 15 jours. Fait nouveau, un témoin d'une scène impliquant une discrimination, mais non victime lui-même, pourra également saisir la cellule dans le cadre d'un signalement.

LA CFTC A DEMANDÉ LE MAINTIEN DE CETTE CELLULE EN INTERNE. LA CFTC A MIS EN GARDE L'ADMINISTRATION SUR LE FAIT DE NE PAS SOUS-DIMENSIONNER LA FUTURE CELLULE ET NE PAS SOUS-ESTIMER LE RÔLE MAJEUR QU'ELLE POURRAIT ÊTRE AMENÉE À TENIR DANS LE FUTUR.

Groupe de travail Formation du 10 mars 2020 : Bilan de la formation 2018, les exclus de la formation, refonte du cycle ministériel de formation initiale (CMFI).

Le SG a rappelé que 8,5 % de la masse salariale était consacrée à la forpro. Le SG a rappelé que nos métiers sont à haute technicité (comme le tir aux douanes) et expertise. La CFTC a mis l'accent sur les exclus de la formation encore trop nombreux mais aussi sur les remboursements des frais de formation souvent inférieurs aux dépenses engagées par les agents. Sur le CMFI, l'idée est de constituer des petits groupes pour souder et donner une culture inter-directionnelle. Même si sa durée n'est que de 5 jours, il y a un important travail collectif qui est fait, et le taux de satisfaction est élevé. Il est rappelé que le CMFI porte sur des compétences transverses et non techniques, ne permettant pas une durée trop longue.

Et pendant ce temps à la fonction publique.....

Mise en place de la rupture conventionnelle : Initialement, dans le secteur privé, la rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Copié sur le secteur privé, le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 20 à 24 ans	3/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

À noter que les années d'ancienneté au-delà de la vingt quatrième année, n'ont plus d'impact ni sur le montant de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle, ni sur celui de l'indemnité de départ volontaire. Le plafond de l'indemnité ne peut pas dépasser un mois de salaire par année d'ancienneté dans la limite de 24 mois.

Conseil commun de la fonction publique du 30 janvier 2020: Plusieurs propositions de décret :

- Télétravail : le décret indique « la nécessité d'adapter le dispositif actuel apparu comme trop rigide tant par les employeurs que par les agents » et précise que « les employeurs publics auront désormais l'obligation de répondre à une demande de télétravail dans un délai d'un mois ». L'autorisation de télétravail ne sera plus limitée dans le temps, son exercice pourra porter sur un nombre de jours flottants dans l'année.

Enfin les lieux de télétravail vont être étendus du domicile de l'agent, à un autre lieu privé ou à un tiers lieu si celui-ci garantit des conditions de travail satisfaisantes, la confidentialité et la sécurité des données.

- Disponibilité et congé parental :

Droit à avancement : Il est conservé lors de la disponibilité de droit pour élever un enfant. Ce droit est limité à cinq ans sur toute la carrière.

Droit à retraite : La prise en compte du congé parental et de la disponibilité de droit pour élever un enfant pour la constitution des droits à retraite est étendue à cinq ans.

Disponibilité : Possibilité de disposer d'une disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'à ses douze ans et non plus huit ans.

Congé parental : Alors qu'il se prenait par tranche fixe de six mois, la durée de ces tranches est maintenant variable de deux à six mois.

CONTACT PRESSE CFTC :

Mail : federation,cftcfinances@gmail.com