

ECOFINANCES

Numéro 81
Décembre 2024

**ACTION SOCIALE AU MINISTÈRE,
ÇA AVANCE !**

DGFIP

DOUANE

CENTRALE

INSEE

CCRF

INPI

UGAP

BUSINESS FRANCE

JURIDICTIONS FINANCIÈRES

USAE

AGENCE FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT

UNSA CGEFL



Union Nationale des Syndicats Autonomes Finances :

6 rue Louise Weiss - Bat. Condorcet
Télédoc 322 - 75703 PARIS CEDEX 13
<https://www.unsafinances.org/>

ECOFINANCES N°81 DÉCEMBRE 2024

Directeur de la publication :

Hervé PAPIN

CPP n°3998 D 73 S

Abonnement annuel 10€

Service gratuit aux adhérents

Dépôt Légal à parution du bulletin

Date de parution : Décembre 2024

Mail :

• federation-unsas@syndicats.finances.gouv.fr

Site internet :

<https://www.unsafinances.org/>



Réalisation et mise en page :

Editions Méditerranée

350 Avenue du Prado

13008 MARSEILLE

Email : editions.mediterranee@orange.fr

Tél : 04 91 16 73 67

Régie publicitaire :

Editions Méditerranée



Imprimerie :

MEDIA PRINT

ZAC St Martin

23, rue Benjamin Franklin

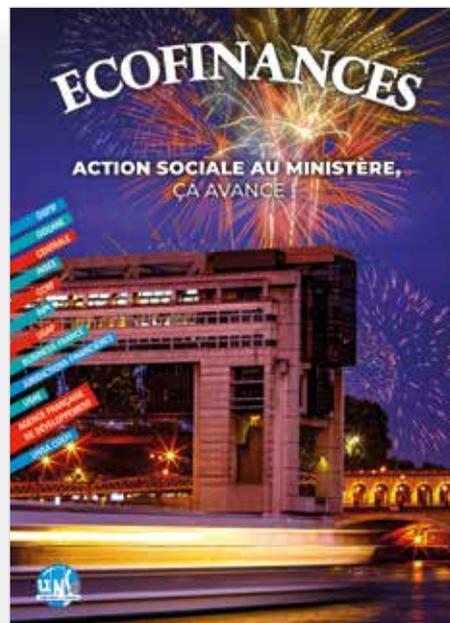
84120 PERTUIS

Tél. : 04 90 68 65 56

serviceprint.fr



ECOFINANCES



SOMMAIRE

1	■ Edito 5
2	■ La nouvelle gouvernance des associations 7 à 9 de l'action sociale
3	■ L'aide à la parentalité 11 à 17
4	■ La restauration collective 19 à 23 et titre restaurant
5	■ Trois jours de carence : 25 à 27 C'est non pour l'UNSA Fonction Publique !
6	■ Lutter contre les discriminations 29 à 30 dans la Fonction Publique

BRAVO

Pour l'agrégation !
Maintenant, le lycée,
c'est 45 minutes de route.
Et vous n'avez qu'une
voiture pour deux.
Oui, ça fait juste,
une demi-voiture chacun.

PRÊT BFM
LIBERTÉ⁽¹⁾ - AUTO



**BANQUE FRANÇAISE
MUTUALISTE**
LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

UN CRÉDIT VOUS ENGAGE ET DOIT ÊTRE REMBOURSÉ. VÉRIFIEZ VOS CAPACITÉS DE REMBOURSEMENT AVANT DE VOUS ENGAGER.

(1) Prêt amortissable non affecté, consenti par et sous réserve d'acceptation de votre dossier par la Banque Française Mutualiste et d'être titulaire d'un compte bancaire ouvert à la Société Générale (avec domiciliation de salaire souhaitée). Délai de rétractation de 14 jours. Voir conditions en agence SG.

Banque Française Mutualiste - Société anonyme coopérative de banque au capital de 169 353 659,50 EUR. 326 127 784 RCS Paris. Intermédiaire en assurances, immatriculation ORIAS n°08 041 372 (<http://www.orias.fr>). Siège social : 56-60 rue de la Glacière - 75013 Paris.

Société Générale - S.A. au capital de 1 003 724 927,50 €. 552 120 222 RCS Paris. Siège social : 29 bd Haussmann 75009 PARIS, enregistrée auprès de l'ORIAS en qualité d'intermédiaire sous le n° 07 022 493 (<http://www.orias.fr>). SG est une marque de Société Générale.

RETROUVEZ-NOUS SUR BANQUEFRANCAISEMUTUALISTE.FR ET CHEZ NOTRE PARTENAIRE **SG** 



EDITO HERVÉ PAPIN

secrétaire général de la fédération
UNSA Finances



Cette fin d'année apporte son lot de mauvaises nouvelles concernant les fonctionnaires.

Le projet de budget 2025 prévoit le passage de 1 à 3 journées de jours de carence, pour les arrêts maladie, mais aussi la suppression de la Gipa 2024 et 2025.

L'UNSA Finances rejette ces propositions qui sont de véritables attaques envers les fonctionnaires.

Vous trouverez dans cette revue nos argumentaires sur ces deux questions.

Vous trouverez aussi, dans cet Ecofinances, des informations sur l'action sociale de notre ministère qui a été restructurée en 2024 mais pour laquelle le budget devrait être sanctuarisé dans les années qui viennent.

La restauration collective reste un sujet préoccupant pour nous et vous pourrez lire dans ces pages l'évolution en cours et nos revendications.

Dans cette période de fin d'année, toute l'équipe de l'UNSA Finances vous souhaite de belles fêtes avec vos familles.

On se retrouvera en janvier 2025 avec de nouveaux dossiers à suivre pour améliorer les rémunérations, les carrières et les conditions de travail des agents et des cadres de notre ministère.

Calendrier de la paye 2023 / 2024

Septembre 2024	26	Mars 2025	27	Septembre 2025	26
Octobre 2024	29	Avril 2025	28	Octobre 2025	29
Novembre 2024	27	Mai 2025	27	Novembre 2025	26
Décembre 2024	20	Juin 2025	26	Décembre 2025	22
Janvier 2025	29	Juillet 2025	29		
Février 2025	26	Août 2025	27		



LA NOUVELLE GOUVERNANCE DES ASSOCIATIONS DE L'ACTION SOCIALE :

L'administration a voulu revoir la gouvernance des associations de l'Action sociale qu'elle trouvait trop complexe, chronophage et sans harmonisation, ce qui ne facilitait pas le parcours des agents bénéficiaires de l'Action Sociale.

Depuis 2018, beaucoup de projets ont vu le jour. A ce stade, était retenu le projet d'une structure qui coordonnerait les associations EPAF, ALPAF et AGRAF. Cette structure est une fédération qui a vu le jour suite au CNAS du 15 décembre 2023. Pour l'administration, l'évolution du dispositif doit mettre l'agent au centre des préoccupations et permettre le contrôle de gestion.

Ce contrôle doit être externe, c'est-à-dire ne pas être assuré par les responsables de cette gestion, sachant que les opérateurs garderaient une autonomie de gestion. Cette structure chapeautant les trois associations a vu le jour avec deux organes de décisions (une Assemblée générale et un Conseil d'administration) et un organe de contrôle (Conseil de surveillance).

Les fédérations seront présentes dans les organes de décisions.

**La nouvelle association a le nom de
« Fédération d'Action Sociale Finances ».**



Elle a pour objet le développement de l'action sociale des ministères économiques et financiers, en renforçant la coopération et la coordination des opérateurs ALPAF, AGRAF et EPAF, en particulier dans le domaine des fonctions support.

Lors de l'AG constitutive, le conseil d'administration a été désigné et son équipe de direction élue : M. FENET devient président, Mme CATHELINAUD vice-présidente et M. PETIT trésorier. **L'UNSA participe au conseil d'administration car nous sommes représentatifs.**

Le budget 2024 et la convention d'objectifs, de moyens et de performance ont été adoptés. Le siège de l'association sera localisé à Vincennes, dans le même immeuble qu'ALPAF et AGRAF. Plusieurs démarches administratives pour rendre opérationnelle la nouvelle association sont en cours :

- Inscription au Registre National des Associations ; Publication au Journal Officiel;
- Obtention du numéro SIREN;
- Demande de subvention;
- Signature du bail des locaux;
- Embauche du/de la directeur-trice général(e)

La Fédération UNSA a eu beaucoup d'interrogations sur ce dossier sans jamais être dans une opposition de principe. Nous avons pris acte de notre présence dans les organes de décisions de la future structure.

L'UNSA prend au mot l'administration car pour nous, cette nouvelle structure doit permettre un plus et du mieux pour l'action sociale au profit de tous les agents.



L'AIDE À LA PARENTALITÉ

Dans le cadre de la politique ministérielle d'action sociale, il existe plusieurs types de prestations au titre des aides à la parentalité :

- Une aide à la petite enfance,
- des aides financières à la garde d'enfants ou au soutien scolaire sous forme de CESU (Chèque Famille Finances)
- une subvention (subvention séjours d'enfants).
- une prestation nouvelle d'aide à la pratique sportive sous forme de Chèque Sport. Le double objectif est **d'apporter un appui aux parents et de favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.**

- UNE AIDE À LA PETITE ENFANCE

Chaque année, les MEF réservent plusieurs centaines de places en crèches (568 en 2023) pour les agents qui souhaitent faire garder leurs enfants en bas âge à proximité de leur domicile ou de leur lieu de travail. Les demandes sont à adresser à votre délégation départementale de l'action sociale. Ces berceaux sont répartis dans des

structures de différentes natures (crèches privées, associatives, municipales ou de l'Etat). L'offre en Île-de-France représente 57 % des berceaux offerts aux agents.

Ce dispositif complète les places en crèches réservées au niveau interministériel par le biais des SRIAS dont voici la liste ((Les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) | Portail de la Fonction publique (fonction-publique.gouv.fr)). Ces places sont réservées aux agents de l'État rémunérés par un ministère ou un établissement public, à condition que ce dernier ait signé une convention qui ouvre droit aux prestations interministérielles d'action sociale aux agents qu'il emploie.

Ces places sont accordées sans condition de ressource. Toutefois, le SRIAS peut avoir mis en place des critères pour classer les demandes par ordre de priorité. Ainsi, le SRIAS d'Île-de-France dispose des critères de priorité suivants : famille monoparentale ; présence au foyer d'une personne souffrant d'un handicap ; horaires atypiques ;



frère ou sœur fréquentant déjà la crèche ; naissances multiples ; enfant(s) à charge de moins de 12 ans ; quotient familial avec une priorité donnée au quotient le plus bas.

Vous pouvez retrouver la liste des crèches et les conditions de dépôt des demandes sur les sites internet des différents SRIAS. Le plus souvent, les demandes de places en crèches se font directement en ligne via une application dédiée.

La fédération UNSA FINANCES prend acte des efforts pour la petite enfance mais revendique une hausse du nombre de berceaux et une meilleure répartition géographique afin de ne léser aucun agent hors de l'Île-De-France. De plus, nous demandons de pouvoir diversifier les modes de garde afin de faire face au manque de places en crèches dans certaines régions.

- LE CESU

Cette prestation a été mise en place en 2015 en complément de la réservation de berceaux. Cette aide directe, versée aux agents sous forme de chèques emplois services universels (CESU) et soumise à conditions de ressources, permet de financer les prestations de garde d'enfant, de soutien scolaire au domicile ou hors domicile et d'accompagnement sur le trajet domicile/école. La gestion du dispositif est assurée par le groupe UP. Au 1er septembre 2023, le CESU 6-12 ans est devenu le « Chèque Famille Finances », dont le bénéficiaire a été élargi jusqu'aux 14 ans révolus, voire aux 17 ans dans certains cas (familles monoparentales et famille ayant un enfant en situation de handicap). Pour ces derniers, le montant de la prestation est majoré de 20% et ces majorations sont cumulables.

A noter que pour les personnels affectés dans les DROM - COM qui rencontraient des difficultés pour utiliser des CESU, un dispositif alternatif spécifique a été mis en place au 1er septembre 2023, sous forme d'aide financière versée directement à l'agent : l'Aide à la Parentalité Outre-Mer (APOM). La prestation CESU du MEFSIN comporte 3 tranches d'aides (200 €, 300 € et 400 €) avec une majoration de 20% pour



les familles monoparentales ou pour les familles d'enfant en situation de handicap (ces deux majorations sont cumulables).

Elle se décline sous format papier dont la valeur faciale est de 5 €, 10 € ou 20 € ou sous format dématérialisé (e-CESU), selon le choix exprimé par les agents. En 2023, 67 % des aides accordées s'élevaient à 400 € (70 % en 2022). 24 % des demandes acceptées sont émises en e-CESU (24 % en 2022). L'élargissement de la tranche d'âge de 6-12 ans à 6-14 ans, en septembre 2023, a permis d'accepter 355 demandes supplémentaires, pour un coût de 114 920 €.

La fédération UNSA FINANCES prend acte des efforts pour la mise en place des « CESU ». Nous demandons cependant une augmentation du nombre de bénéficiaires. De plus, nous revendiquons la création d'un CESU 12-18 ans afin d'aider les familles des adolescents.

- LE CHÈQUE SPORT FINANCES

Une nouvelle prestation a été mise en place à la rentrée de septembre 2023, sous la forme d'une aide financière pour la pratique sportive, le Chèque Sport Finances. Proposée aux agents, parents d'enfants âgés de 12 à 17 ans révolus, elle se présente sous la forme d'un CESU préfinancé permettant de régler les dépenses liées aux activités physiques et sportives. Le montant de l'aide est de 50 ou 80 € par enfant. En 2023, 3 360 demandes ont été acceptées.

Notre fédération UNSA FINANCES avait voté favorablement à ce chèque sport afin de faciliter la vie des agents et de leurs enfants. Nous sommes favorables à son élargissement.

- LES SUBVENTION SÉJOURS ENFANTS

La subvention pour séjours d'enfants est une aide financière interministérielle non remboursable versée aux agents pour payer des dépenses d'hébergement dans des structures de loisirs ou de vacances (autres que celles déjà subventionnées proposée par EPAF).



Sur la base d'un barème fixé chaque année, le MEFSIN définit les conditions et modalités et assure la gestion et le financement. Plusieurs types de séjours ouvrent droit au versement de la subvention : les colonies de vacances, les centres de loisirs, les séjours mis en œuvre dans le cadre du système éducatif (pendant les périodes scolaires), les séjours linguistiques, les séjours en maisons familiales de vacances ou gîtes ou en centres de vacances spécialisés (handicap).

En 2023, 76 % des demandes ont concerné les centres de loisirs sans hébergement et 11 % concernent les colonies de vacances.

La fédération UNSA FINANCES avec l'aide de l'UNSA Fonction Publique se bat chaque année pour l'augmentation des barèmes afin de soulager financièrement les agents dans la prise en charge de leurs enfants dans le cadre de séjours d'enfants.

Nous continuerons à porter ce dossier afin de permettre l'augmentation desdits barèmes et d'avoir une attention particulière pour les familles monoparentales et/ou dont l'enfant est porteur de handicap.



LA RESTAURATION COLLECTIVE ET TITRE RESTAURANT



Tout d'abord il y a un cadre réglementaire : L'employeur est tenu de mettre à disposition de ses salariés un local de restauration (articles R4228-19 et suivants du

code du Travail). La possibilité de participer au coût du repas est encadrée : le prix payé par le salarié ne doit pas être inférieur à un prix plancher fixé par voie réglementaire (arrêté du 10/12/2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature). La possibilité d'attribuer des titres restaurant est également encadrée : la contribution patronale, pour être exonérée des cotisations de sécurité sociale, doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur faciale du titre, dans la limite de 7,18 € par titre (articles L.3262-1 et s. du code du travail). Les agents éligibles aux prestations de restauration sont l'ensemble des agents actifs du MEFSIN. Les agents retraités ont également accès aux restaurants financiers.

La restauration est un élément essentiel de la qualité de vie au travail, l'accès des agents à des solutions de restauration collective satisfaisantes demeure une priorité



ministérielle en termes de politiques sociales. Cette priorité se traduit par un indicateur qui mesure le taux d'accès à une solution de restauration collective (nombre d'agents qui ont accès à un restaurant rapporté à l'effectif total).

En 2023, le résultat de cet indicateur est de 74,7%. Au MEFSIN, les agents avaient accès en 2023 à 601 solutions de restauration collective (625 en 2022), sur ou à proximité de leur lieu de travail, réparties de la manière suivante :

- 215 restaurants financiers (REFI), c'est-à-dire restaurants administratifs appartenant au MEFSIN
- 72 restaurants inter administratifs (RIA), structures de restauration placée sous la tutelle d'au moins deux ministères
- 314 restaurants conventionnés: structures avec laquelle une convention d'accueil est passée, qui peuvent être un restaurant administratif (d'un autre ministère, d'une collectivité locale, d'un établissement scolaire ou hospitalier), un restaurant interentreprises (RIE), ou un restaurant commercial.

Les agents qui n'ont pas accès à un restaurant collectif à proximité de leur lieu de travail (plus d'un kilomètre) peuvent bénéficier de titres restaurants d'une valeur unitaire de 6 € dont la moitié est prise en charge par l'administration. Ces titres restaurants sont disponibles sur une carte particulière,

la carte APÉTIZ, qui fonctionne comme une carte bancaire. Vous devez en faire la demande auprès de votre service RH qui déterminera si vous avez droit, ou pas, à ce dispositif.

Chaque mois la carte est créditée du montant des titres restaurants accordés à l'agent, soit 18 titres par mois au maximum pour 108 €. La carte est utilisable tous les jours sauf le dimanche et les jours fériés. Le montant maximum utilisable par jour est de 25 €. Qui mange au MEFSIN ? L'activité de ces restaurants enregistre 5,8 millions de repas servis (+11% par rapport à 2022). L'effectif des agents bénéficiaires de titres restaurant reste stable (autour de 30 000) avec 5,4 millions de titres restaurant distribués.

Les dépenses de fonctionnement et d'investissement consacrées à la restauration demeurent ainsi le premier poste budgétaire de l'action sociale ministérielle. Le montant moyen de subvention (hors subventions des directions) par repas s'est établi en moyenne, toutes structures confondues à 5,69 €/repas.

Le subventionnement des repas et leur mode de financement :

Dans le cas de la restauration collective, plusieurs modes de financement se combinent pour permettre aux agents de bénéficier d'un tarif subventionné, selon leur indice :



■ pour les restaurants conventionnés et les RIA, ce financement est assuré intégralement par le secrétariat général qui verse une participation aux frais de fonctionnement, dont le montant est établi de façon à maintenir le prix payé par l'agent au tarif cible appelé « plafond d'harmonisation tarifaire », fixé en 2023 à 5,39 € en Île-de-France et 5,89 € dans les autres régions ;

■ l'AGRAF est subventionnée par le secrétariat général dans le cadre d'une convention d'objectifs, de moyens et de performance ;

■ les autres restaurants financiers sont financés conjointement par les directions de tutelle (DGFIP, DGDDI, INSEE) qui prennent en charge des dépenses de personnel, de fluides et/ou versent une subvention et par le secrétariat général qui finance les dépenses de gros matériel et verse une subvention annuelle (aide aux petites structures de restauration collective- APSRC) aux restaurants qui servent moins de 100 couverts jours.

À ces financements s'ajoutent le versement à toutes les structures, par le SG, des subventions interministérielles repas (1,62 € TTC par repas en 2024), dont bénéficient les agents dont l'indice de traitement est inférieur ou égal à 539.

S'agissant du titre-restaurant, le financement de cette prestation est intégralement pris en charge par le SG et les agents bénéficiaires (50% chacun).

La Fédération UNSA FINANCES revendique pour la restauration au MEFSIN :

■ Un accès facilité à la restauration collective de qualité, incluant les circuits courts et à moindre coût pour tous les agents du ministère quelques soit leurs lieux d'affectation.

■ Une augmentation de la subvention pour tous les agents dont l'indice majorée est inférieur à 540

■ Une mise en place de la loi EGALIM pour tous les agents sans augmentation du prix de leur repas.

■ Un titre restaurant à 10 euros avec une prise en charge de l'administration de 60% du coût.



TROIS JOURS DE CARENCE : C'EST NON POUR L'UNSA FONCTION PUBLIQUE !

Déclaration prononcée par le Secrétaire Général de l'UNSA Fonction Publique lors de la rencontre avec le ministre de la Fonction Publique le 7 novembre.

Monsieur le Ministre,

Je tiens, au nom de l'UNSA Fonction Publique, à vous faire connaître notre position après les annonces de ces derniers jours, néfastes pour les agents publics.

À l'UNSA Fonction Publique, toutes nos fédérations, des trois versants de la fonction publique et de tous les périmètres ministériels, sont vent debout contre vos décisions. Elles portent la voix des agents.

En effet, imposer trois jours de carence et une rémunération à 90% pendant les congés de maladie est une attaque frontale contre les agents publics que nous représentons.

Il semble difficile d'entendre de votre part que le gouvernement est fier des agents publics et, dans le même temps, vous voir procéder à la réduction de leurs droits et de

leur pouvoir d'achat. Ce n'est pas comme cela que vous allez attirer des jeunes vers la fonction publique alors que les besoins augmentent et que les concours ne font pas le plein.

Or, vous stigmatisez les agents publics malades ou accidentés qui, en aucun cas, n'ont choisi de l'être. Vous les punissez en instaurant 3 jours de carence et en diminuant leur traitement.

Votre comparaison avec le secteur privé est fallacieuse ! Car premièrement, à caractéristiques personnelles identiques et aux mêmes conditions d'emploi, il n'y pas de différence en matière d'absentéisme. Deuxièmement, plus de 70% des salariés disposent de conventions collectives qui compensent les jours de carence, et vous le savez !

Vous le savez d'autant plus que les employeurs publics ont refusé la couverture du jour de carence dans l'accord prévoyance.

Vous expliquez que c'est pour lutter contre l'absentéisme. Mais de quoi parlons-nous ? D'agents malades ou accidentés, qui sont tous arrêtés par un médecin avec un arrêt de travail.

Peut-être n'avons-nous pas la même définition de l'absentéisme ? Nous, à l'UNSA Fonction Publique, nous parlons des absences pour raison de santé.

Lorsque par deux fois, le jour de carence a été instauré (par le gouvernement Fillon et par le gouvernement Philippe), par deux fois les arrêts de maladie courts ont diminué et les arrêts de maladie plus longs ont augmenté. Ce sont les jeunes et les femmes à faible pouvoir d'achat qui ont payé ce tribut. Ces mesures ont des conséquences délétères sur l'état de santé des agents.

Si tout le monde doit faire un effort par rapport à la situation budgétaire du pays, nous vous rappelons que les agents publics et la fonction publique ont déjà lourdement contribué à cet effort. En effet, l'inflation a été très supérieure à la hausse du point d'indice. Les salaires des agents publics ont décroché par rapport à ceux du secteur privé. Ces données sont confirmées par l'INSEE. 2024 est une année blanche et aucune perspective n'est donnée aux agents pour 2025, hormis la suspension de la GIPA, des baisses d'effectifs et de moyens pour exercer leurs missions de service public.

Trois jours de carence, une couverture des jours en arrêt de maladie passant de 100% à 90%, la suspension de la GIPA qui s'ajoute à la non-revalorisation de la valeur du point d'indice, apparaissent pour les agents comme des mesures injustes et régressives. Les agents ne l'oublieront pas.

A la suite de la loi de Transformation de la Fonction Publique, le chantier de la protection sociale complémentaire a été ouvert pour améliorer la couverture des agents publics en santé et en prévoyance. Des accords ont été signés. Par ces décisions, le gouvernement remet en question la portée des avancées obtenues dans le cadre d'un compromis.

Monsieur le Ministre, je vous demande solennellement de renoncer à ces deux mesures.

Par ailleurs, nous vous rappelons la situation critique des rémunérations et des carrières qui impose l'ouverture de négociations.

Enfin, je vous rappelle l'opposition de l'UNSA Fonction Publique à une nouvelle loi sur la fonction publique. Entre autres, nous ne voulons pas de la suppression des catégories, éléments clés du principe de carrière sur lequel reposent les fondements de la rémunération des agents. Nous considérons que, sur de nombreux autres sujets, des modifications de la loi ne sont pas utiles. C'est par exemple le cas pour la protection des agents à laquelle nous sommes fortement attachés.

Les agents publics attendent en général un soutien sans faille de la part de leur ministre.

Aujourd'hui, ils se sentent trahis.

Luc Farré
Secrétaire Général de l'UNSA
Fonction Publique
Paris, le 7 novembre 2024





LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les discriminations ne sont, hélas, pas absentes dans la fonction publique, quel que soit son versant. L'UNSA Fonction Publique, engagée dans la lutte contre celles-ci, demande que leur réalité soit mieux prise en compte par les employeurs publics.

La Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 doit permettre une évolution des pratiques en termes de lutte contre les discriminations et de valorisation de la diversité. Des actions ont été mises en œuvre comme :

- les dispositifs de signalement des violences, discriminations et harcèlement,
- les mesures en faveur de l'inclusion et des parcours professionnels des personnes en situation de handicap,
- l'ajout du critère de situation de grossesse dans le statut de la fonction publique,
- la reconnaissance des parcours des contractuels,...

Paradoxalement, selon les dernières données de l'Insee*, au titre de 2021, les

fonctionnaires déclarent plus fréquemment être victimes de discriminations que les autres catégories de salariés : près de 14 % des fonctionnaires s'en disent victimes, contre 9 % de l'ensemble des personnes en emploi et un peu moins de 10 % pour les salariés en CDI. L'Insee fournit deux explications : d'une part, les fonctionnaires sont en général en emploi au même poste depuis plus longtemps que les salariés et du fait de leur ancienneté, ils ont « une plus grande probabilité d'avoir été confrontés à ces situations » et d'autre part, les agents de la fonction publique, comme les salariés des grandes entreprises, bénéficieraient d'une « sensibilisation plus forte » aux questions de discriminations, via des campagnes de prévention, dispositifs de signalement, la présence de référents...



Les outils mis en œuvre permettent donc de mettre en alerte les agents. Toutefois, ces mesures et ces outils doivent réellement conduire à une réduction des discriminations, qui restent trop nombreuses.

Les données de l'Insee montrent que le sexisme reste le principal motif de traitements inégaux ou de discriminations au travail, suivi par les origines, l'âge, les opinions syndicales ou politiques, l'état de santé, l'apparence physique, le lieu de vie et l'orientation sexuelle.

De son côté, le Défenseur des droits, dans son rapport de 2021, souligne des discriminations spécifiques à chacun des trois versants de la fonction publique :**

- pour la fonction publique d'État (FPE) : près de la moitié des dossiers reçus pour discrimination portent sur le handicap et l'état de santé (26 et 22 %). Viennent ensuite l'activité syndicale (11 %) et l'origine (10 %).
- pour la fonction publique territoriale (FPT) : la prédominance des dossiers handicap et état de santé est moins marquée (19 % chacun), mais la discrimination syndicale progresse (17 %). L'origine est invoquée dans 13 % des réclamations.
- pour la fonction publique hospitalière (FPH) : le nombre de dossiers exploitables est peu élevé, mais les réclamations fondées sur l'état de grossesse (non renouvellement d'agentes) et la discrimination pour motif

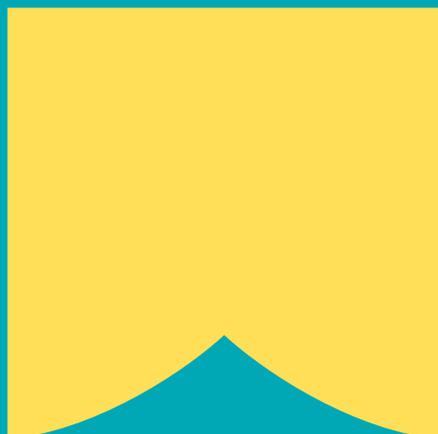
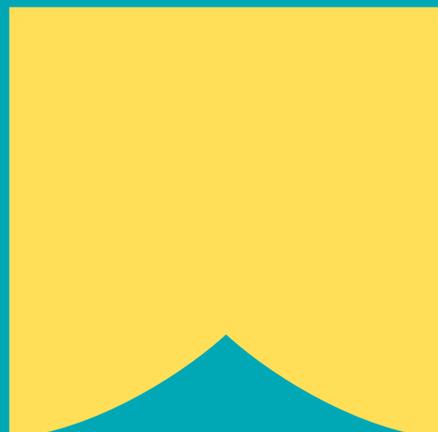
syndical sont plus fréquentes que dans les autres versants de la fonction publique.

« Nous n'accepterons aucune discrimination » a affirmé le Premier ministre dans son discours de politique générale le 1er octobre dernier. Malgré les mesures et les outils existants, les discriminations perdurent, voire progressent.

Pour l'UNSA Fonction Publique, les actes doivent suivre. Les employeurs publics doivent être exemplaires en termes de prise en compte et de lutte contre les discriminations et s'appuyer pleinement sur le dialogue social.

L'UNSA Fonction Publique a lancé une enquête intitulée « Réduire et combattre toutes les discriminations dans la fonction publique par le dialogue social ».

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



Être là,
quand vous
en avez besoin,
c'est ça être
assurément
humain.

ASSISTANCE PSYCHOLOGIQUE

Service inclus dans nos contrats
Auto, Moto et Habitation
24H/24 - 7J/7*



Assurément
Humain

* Service accessible au 0 800 00 12 13 (service et appel gratuits)

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, MOTO PASS, habitation DOMO PASS, habitation AMPHI PASS, PAQUO, Accidents et Famille en agence GMF. Les Conditions Générales et les Conventions d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - APE 6512 Z - Siège social : 148, rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GMF VIE et/ou Covéa Protection Juridique et/ou AM-GMF.