

# Nouveau round !

finances  
**Solidaires**

*Une nouvelle réunion sur la préparation des élections professionnelles s'est tenue le 25 avril dernier, présidée par la secrétaire générale.*

Trois points essentiels à l'ordre du jour de cette première réunion sur les élections professionnelles (CT, CAP, CCP) devant intervenir le 6 décembre 2018 :

- l'actualité juridique concernant l'équilibre hommes femmes dans la constitution des listes électorales ;
- la cartographie des instances ;
- le vote électronique.

## Représentation équilibrée femmes/hommes

La loi Rebsamen et la loi sur la déontologie dans la Fonction publique prévoient une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise et bientôt au sein de la Fonction publique. Il s'agit de l'obligation de constituer des listes de candidat-e-s tenant compte de la proportion de femmes et d'hommes dans le collège électoral représenté. La loi est déjà applicable pour les élections du privé depuis le 1er janvier 2017, et s'appliquera dans la Fonction publique lors des prochaines élections Fonction publique 2018.

Pour **Solidaires Finances** il ne s'agit pas que d'un sujet technique. Il est important de mesurer que ces dispositions vont dans le sens de l'engagement de Solidaires, celui de la lutte pour l'égalité.

La disposition, désormais obligatoire (après des « incitations » dans différents textes préalables) de représenter la proportionnalité existante de femmes et d'hommes dans les collèges électoraux, met la balle dans le camp syndical.

Au-delà du mécanisme mis en place, il est clair que cette mesure est prise pour que les femmes soient plus présentes dans les instances de représentation, et en tant que telle, nous ne pouvons qu'y souscrire.

Mais cette mesure sur la composition des listes ne suffit pas en soi à imposer l'égalité : ces dispositions ne garantissent aucunement une représentation équilibrée en terme d'élu-e-s.

Pour **Solidaires Finances**, si ce dispositif doit permettre que les femmes soient mieux représentées, et pas qu'en qualité de suppléantes, il faut s'en donner les moyens et prendre notamment des mesures liées à la situation parentale : choix des jours et horaires de réunion, formations, prise en charge des surcoûts liés à des gardes d'enfants et à des déplacements, permettent de faire participer un plus grand nombre de femmes à l'activité syndicale et profitent a fortiori aussi aux hommes qui veulent s'engager et continuer à assumer leur parentalité.

Pour **Solidaires Finances**, la loi reste floue sur les moyens même si elle est plutôt bonne par ses principes. D'autant plus que les « rognages » sur les moyens sont déjà en cours dans certaines directions.

Pour Madame Braun-Lemaire, le document remis n'est qu'une fiche pratique sur la question du calendrier, des chiffres... Sur la question des droits syndicaux, et la recherche d'une harmonisation des pratiques, elle propose de tenir un groupe de travail dédié.

Ce premier point a été l'occasion également d'aborder la question de la mise en place de CAP par corps. Nous avons demandé que des Commissions Administratives Paritaires (CAP) puissent se réunir, notamment en cat. C, par corps, ou à plusieurs grades. En effet, parfois les effectifs d'un grade sont trop limités pour qu'une CAP d'un grade puisse siéger valablement. Le ministère va expertiser un aménagement.



## Cartographie sous intuition

Lors de la précédente réunion (21 février 2017), nous avions demandé qu'avant de discuter d'éventuelles modifications de la carte des CHSCT, un bilan du fonctionnement de ceux-ci soit réalisé et discuté en CHSCTM. Dans les documents préparatoires, l'administration nous a communiqué un bilan ministériel 2015 sur le fonctionnement des CHSCT qui, certes a le mérite d'exister, mais est limité à des éléments statistiques, et de fait apporte peu de valeur qualitative. Or, nous constatons bien qu'il y a des écarts de fonctionnement significatifs entre les instances, qu'il y a de mauvais fonctionnements ou un mauvais « dialogue social ». Il est donc nécessaire de pouvoir identifier les CHSCT qui dysfonctionnent.

**Solidaires Finances** a relevé (mais ceci n'est pas une nouveauté) que beaucoup de CHSCT sont mono-directionnels et rappelé son attachement à des CHSCT multi-directionnels.

## CHSCT d'administration Centrale

L'administration proposait deux évolutions : soit d'exclure de ce CHSCT la DGFIP, l'INSEE et la DGDDI soit de créer un deuxième CHSCT en administration centrale concernant les agents de SEP 2. ( chauffeurs, service de sécurité, centre de traduction, de documentation, archivage...).



**Solidaires Finances** n'est pas favorable à l'éclatement, à l'amputation. Pour **Solidaires Finances**, dans la première hypothèse la principale difficulté est surtout liée au manque de moyens alloués aux élu(e)s et le nombre des élu(e)s. Nous avons réitéré notre demande de passer de 7 à 9 représentants. C'est la piste prioritaire à creuser avec le renforcement des équipes dédiées de l'administration.

La création d'un CHSCT spécial pour SEP2 (Chauffeurs, service de sécurité, centre de traduction, de documentation, archivage...) ne prend pas en compte le fait qu'il y a aussi du personnel administratif. N'est-il pas incohérent de se retrouver dans deux instances à périmètre constant avec une augmentation de 7 à 12 élu-e-s alors que dans le même temps l'administration refuse de passer de 7 à 9 ?!? De quoi s'interroger sur la logique qui sous-tend cette proposition. Quid de la survivance de la MISSIM où il y a là aussi une spécificité des métiers et une certaine similitude de type de personnel ?

Dans le CHSCT de Centrale, **Solidaires Finances** a choisi d'aborder des sujets très spécifiques dans un contexte plus général (sécurité et sûreté des bâtiments et des personnels), ce qui a démontré que ces sujets avaient vocation à être des sujets transverses.

Par exemple, les questions de sûreté et de sécurité, qui ont nécessité l'interpellation du Conseiller social du ministère, ont montré l'intérêt des débats sur ces sujets dans un contexte global de fonctionnement des services. Par ailleurs, la mise en place de groupes de travail spécifiques sur certains sujets plus techniques a démontré toute son utilité pour alimenter de manière efficace et constructive les travaux du CHSCT sur l'ensemble de son périmètre.



La secrétaire générale, si elle abandonne l'idée d'un CHSCT administration centrale sans la DGFIP, l'INSEE et la Douane, reste convaincue - du moins elle en a l'intuition - de la nécessité de créer un CHSCT spécial SEP 2. Elle rappelle que le point de départ de cette création est lié aux réflexions sur la chronophage des dossiers traités. L'administration a regardé l'ensemble des activités du CHSCT et SEP 2 a pris une part énorme par rapport aux autres services. Selon elle, isoler SEP2 permettra de mieux aborder d'autres sujets. C'est une régulation de la charge de l'instance. L'administration rédigera néanmoins une note pour représenter voire reformuler les arguments de l'administration pour la création de ces CHSCT supplémentaires.

## Création de CHSCT pour les services d'Outre Mer

En Polynésie (270 agents), en Nouvelle-Calédonie (269 agents), à Wallis-et-Futuna (32 agents) et à Saint-Pierre-et-Miquelon (247 agents).

Attaché à la fois aux CHSCT de proximité et interdirectionnels, **Solidaires Finances** s'est déclaré favorable à la création de ces nouveaux CHSCT. Reste une interrogation sur le budget dont disposeront ces instances notamment pour Wallis et Futuna et Saint Pierre et Miquelon. Existe-t-il un seuil minimal car avec 116 € par agent/par an, les capacités d'interventions seront réduites ?

Nous avons par ailleurs soulevé la question du nombre de sièges (le minimum prévu par les textes est de 5). Nous ne pouvons que faire un parallèle avec celui d'administration centrale : 7 sièges pour 13 327 agents.

L'administration va vérifier s'il est possible de diminuer le nombre de représentant-e-s. Le cadre réglementaire prévoit un minimum de 5.

Elle propose 3 pour Wallis et Futuna. En ce qui concerne le budget, l'administration ne sait pas s'il existe un seuil minimal, sinon il faudra imaginer un niveau de crédit forfaitaire et non pas par agent.

## CHSCT de la Seine-Saint-Denis

Le projet de l'administration était d'extraire la DI Roissy pour en faire un CHSCT spécial. **Solidaires Finances** s'était opposée à cet éclatement lors de la précédente réunion. Suite à la remontée collective locale des représentants du personnel et de l'administration (délibération en CHSCT), le projet est retiré.

## CHSCT des DIRCOFI

**Solidaires Finances** a rappelé son attachement aux CHSCT de proximité c'est-à-dire au plus près des agents et à leur interdirectionnalité.

Pour **Solidaires Finances**, il est de la responsabilité de l'administration de veiller à l'homogénéité de traitements des agents en matière de conditions de travail.

## CT de l'INSEE

Malgré la résistance de la secrétaire générale à aborder ce sujet « pas à l'ordre du jour », nous avons tenu à rappeler notre opposition au projet de la direction concernant les Comités Techniques à l'Insee (13 contre 24 auparavant) dans les régions concernées par la réforme territoriale, et tout particulièrement à celui concernant les CHSCT.

L'Insee a décidé de concentrer les activités de pilotage à l'établissement « siège » mais chaque établissement « non siège » a un chef d'établissement responsable de tous les sujets relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des agents (bâtiment, DUERP ...). La fonction d'assistant de prévention est maintenue dans chacun des établissements.

De plus, le rattachement au CHSCT du département de l'établissement siège entrainerait une évidente discrimination dans la représentation des personnels, du fait de l'éloignement du lieu des réunions des CHSCT et de tous les GT associés. Les établissements de l'Insee « non sièges » doivent rester rattachés au CHSCT de leurs départements, respectant la logique de proximité et d'inter-directionnalité.

Réponse de la secrétaire générale : on y travaille encore, un groupe de travail sera organisé à l'Insee.

## CT à la DGE

Face à l'absence d'instances de concertations institutionnelles concernant notamment les agents affectés dans les services déconcentrés de la DGE, **Solidaires Finances** a réitéré sa demande de la création d'un Comité Technique à la DGE.

## Vote électronique au péril de la participation

**Solidaires Finances** s'est suffisamment exprimée sur ce sujet lors des précédentes réunions pour ne pas répéter nos interventions et notre opposition à la mise en place du vote électronique pour les prochaines élections professionnelles. Néanmoins nous avons rappelé notre inquiétude sur le taux de participation. Nous avons rappelé que la même expérience à l'Education nationale s'est soldée par une chute de 20 % de celle-ci.

Nous nous interrogeons toujours sur le coût de l'opération (prestataire du système, plus homologation et recours à une expertise indépendante) et nous trouvons surprenant que le coût du prestataire ne soit communiqué qu'après la passation du marché.

Par souci de transparence, **Solidaires Finances** souhaite avoir accès au code source pour pouvoir le faire examiner par une structure indépendante extérieure.

Dans la procédure qui est présentée, il y a 16 étapes à franchir (décrites dans la page suivante) et deux mots de passe à créer pour pouvoir voter !

Il y a plus simple ! Tant qu'à faire, pourquoi ne pas utiliser le compte professionnel ? C'est ce que nous avons fait remarquer à l'administration.

**Cette complexité va dissuader beaucoup de potentiels électeurs !**

Par ailleurs, pour **Solidaires Finances**, il est absurde de revendiquer l'aspect environnemental de la procédure. D'après une étude réalisée par l'ADEME, la dépense énergétique du vote électronique est aussi importante que celle engendrée par le vote papier.

Ce n'est pas de la « dématérialisation » mais de l'informatisation : des matériels (ordinateurs, serveurs, câbles, sources d'alimentation électrique) sont inhérents à toute infrastructure informatique.

Un vote électronique « en marche forcée » donc et ce malgré l'opposition des principales organisations syndicales, celles qui déposent des listes en CT, en CAP et ce dans tous les départements.

Tout paraît sinon organisé, du moins réuni, si le projet est maintenu, pour que la participation soit moindre aux prochaines élections. Pour mieux affaiblir le mandat donné aux organisations syndicales. Donc affaiblir la parole de ces dernières, surtout si elles sont combattives...

**Pour Solidaires Finances Ce sont nos élections, nous ne les laisserons galvauder !**



**Le vote  
électronique  
nuit  
gravement  
à la  
démocratie**

**Solidaires** SYNDICAT NATIONAL  
**Finances  
Publiques**

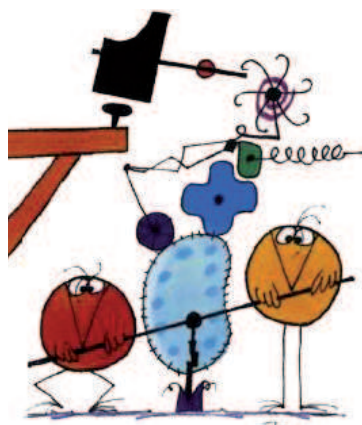
**Solidaires** DOUANES

**Solidaires** CCRF & SCL

**Solidaires**  
**Sud**  
**INSEE**

**Sud** Centrale  
**Solidaires** finances

**Solidaires** I.D.D.



POURQUOI FAIRE SIMPLE  
QUAND ON PEUT FAIRE  
COMPLEXE ?

## **Les 16 travaux d'Hercule de l'électeur avec le vote électronique**

*Avec l'usine à gaz - le dispositif de vote électronique - que l'on nous concocte, l'agent devra passer par 16 étapes avant de pouvoir voter.*

### **Authentification sur le portail électeur**

- 1°) 1 mois (au plus tard) avant l'élection : envoi de l'avis d'ouverture de l'espace électeur à l'agent, par courriel à son adresse professionnelle.
- 2°) En cliquant sur le lien présenté dans le courriel, l'agent accède pour la 1ère fois à l'écran d'authentification de l'espace électeur.
- 3°) L'agent est invité à s'authentifier en renseignant une partie de l'IBAN (car le numéro de sécurité sociale n'est pas assez sécurisé !).
- 4°) Après vérification de sa saisie par le système, l'agent est invité à définir un mot de passe et à renseigner une réponse à une question défi ; ces éléments lui permettront d'accéder ultérieurement à l'espace électeur et au portail de vote.
- 5°) Après avoir confirmé sa saisie, l'agent reçoit un second courriel sur sa boîte professionnelle pour activer son compte sur l'espace électeur.
- 6°) En cliquant sur le lien présent dans ce second courriel, le système active l'accès de l'agent à l'espace électeur et affiche l'écran d'authentification de l'espace électeur dans le navigateur.
- 7°) L'électeur est désormais en mesure d'accéder à l'espace électeur en renseignant son adresse courriel professionnelle et le mot de passe défini à l'étape 4.

### **Authentification sur le portail de vote**

- 8°) 15 jours (au plus tard) avant l'élection : envoi de la notice de vote à l'électeur.
- 9°) L'écran d'authentification de l'espace électeur s'affiche en cliquant sur le lien présent dans le courriel de l'envoi de la notice de vote ou à partir de [economie.gouv.fr](http://economie.gouv.fr).
- 10°) L'agent accède à l'espace électeur après s'être authentifié.
- 11°) Un lien dirige l'agent vers l'écran de connexion au portail de vote.
- 12°) Sur cet écran, l'agent est invité à répondre à la question défi conformément aux éléments de réponse enregistrés lors de l'activation de son compte électeur.
- 13°) Après vérification de sa saisie par le système, l'agent est invité à définir un mot de passe qu'il utilisera ultérieurement pour accéder au vote.
- 14°) Après avoir confirmé sa saisie, l'agent reçoit un second courriel sur sa boîte professionnelle pour activer son compte sur l'espace électeur.
- 15°) Après avoir cliqué sur le lien présent dans le courriel, le système active l'accès de l'agent au portail de vote.
- 16°) L'électeur est désormais en mesure d'accéder au portail de vote à partir de son espace électeur avec le mot de passe défini à l'étape 13.