

le bulletin d'information des agents de la dnef & de la bnee
ensemble, par l'action, donnons de la voix !

▶ Paroles... paroles...

En juillet 2023 la DG annonçait fièrement l'absence de suppression d'emplois en 2025... Et patatra ! Ce sont encore 550 emplois supprimés à la DGFIP cette année. A la DNEF ça sera – 2 (+1 A+ / + 5 A / – 4 B et – 4 C tech.) !
Merci Patron !

▶ Tchao Pantin !

L'emménagement de la DNEF dans les nouveaux locaux de Romainville s'est effectué tout au long du mois de février 2025.

Un très grand merci à nos collègues de la logistique !

Nous remercions chaleureusement nos collègues de la logistique qui ont déployé des efforts considérables – depuis très tôt le matin jusqu'à tard le soir - afin que notre emménagement à Romainville se fasse dans les meilleures conditions possibles.

Nous rappelons que ce service est composé essentiellement d'agent C et de contractuels, dont les salaires sont particulièrement modestes et avec, pour certain(e)s, des enfants à charge... Afin de pouvoir rester jusqu'à 19h, il a fallu parfois trouver une solution pour faire garder les enfants !

Transport et installation du matériel informatique, "petits" ajustements dans le nouvel immeuble, nettoyage et gestion de l'immeuble de Pantin etc. : rappelons que nos collègues ont permis à l'Administration d'éviter l'intervention de couteux prestataires privés et ainsi, de réaliser des économies non négligeables.

Immeuble de Romainville : n'en rajoutez pas, la coupe est pleine.

En février, la DNEF s'est donc installée au 56 de l'avenue de Metz à Romainville, aux derniers étages

des bâtiments A et B : sur le bâtiment A du 6ème étage (le bâtiment B étant réservé à la DVNI) et sur l'ensemble des 7 et 8ème étages. Les étages inférieurs sont occupés par la DVNI et la DGE.



Le 6ème étage loge également les locaux syndicaux partagés par les sections syndicales des 3 DNS.

Le manque d'espace est déjà criant. En effet, les plans de l'immeuble construit sur mesure à Romainville avaient été validés avant l'annonce par l'ancien premier ministre Gabriel Attal en mai 2023 de la création de 1 500 postes supplémentaires.

Suite à ces annonces, la DNEF s'est dotée de deux nouvelles brigades : la BIR 4 et la BNI 8.

À Romainville, aucun espace pour ces deux services n'a été prévu, la salle de réunion du bâtiment A au 7ème étage, fait donc désormais office de bureau pour la BNI 8. Nous nous inquiétons du fait que la cheffe de brigade ne dispose d'aucun bureau personnel lui permettant de recevoir ses agents de façon confidentielle (lors des entretiens professionnels par exemple).

Logés au 8ème étage avec les BNEPF, nos collègues de la BRS occupent 2 locaux d'archives (destinés initialement à 2 BNEPF) dont la conception ne permet ni d'éclairer, ni d'aérer, ni de chauffer l'espace correctement. La direction a annoncé que ces locaux

avaient vocation à être transformés rapidement par les prestataires de l'immeuble.

La CGT-DNEF s'assurera que nos collègues de la BRS travaillent dans des locaux qui répondent aux normes et assurent des conditions de travail acceptables. Nous resterons donc vigilants sur le suivi de la transformation de ces locaux d'archives.

Le manque d'espace prive donc les agents de la DNEF d'une salle de réunion et les BNEPF de Paris Centre et de Paris Est de leur espace d'archives, occupé par la BRS.

C'est donc le local d'archive des Divisions 4 et 5 et des BNEPF de Paris Nord et Paris Ouest qui doit accueillir l'ensemble des archives des BNEPF.

La BNEPF de Paris Ouest, la plus nombreuse (10 enquêteurs), est logée dans 2 bureaux de 30 m². L'un d'eux est occupé par 6 agents et ne répond pas aux normes de sécurité.

La direction s'est saisie du problème, et étudie les différentes options possibles. Il va de soi que la CGT-DNEF veillera à ce que les revendications des agents de la BNEPF de Paris Ouest trouvent rapidement une issue convenable.

Télétravail obligatoire et flex office : des solutions inacceptables.

En acceptant les restrictions d'espaces de travail, la DNEF et la DNVI, deux des principaux acteurs de la lutte du contrôle fiscal se tirent une balle dans le pied ou plutôt dans le pied de leurs agents.



Incapable de trouver un espace de travail suffisant pour ses agents (Quid de l'arrivée des Japa au mois de mai : certains services seront incapables de leur dédier un espace de travail), le risque de recours au télétravail obligatoire et au flex office par la direction est bien réel.

Rappelons que l'adoption du flex office présente trois types de risques :

- **psychosociaux**, liés au manque de repères fixes, au bruit et à la perte de son espace (« absence de maîtrise de son environnement, collègues, bruit, visibilité par les autres ») tout en identifiant les besoins fondamentaux « la confidentialité, la concentration, la communication, l'usage du papier et les besoins de stockage » ;
- **musculosquelettiques** (TMS), puisque contrairement aux bureaux fixes, où chaque salarié adapte la hauteur de son siège, la position de son écran ou encore l'intensité de son éclairage, le flex office limite considérablement ces ajustements ;
- **biologiques**, en raison du partage des espaces et des surfaces de travail favorisant la transmission d'agents infectieux. Un aspect particulièrement préoccupant dans un contexte de prévention des maladies professionnelles et de maintien d'un environnement de travail sain.

Amélie VERDIER à l'image de la DGFIP : grande bouche et petits bras.

L'ensemble immobilier de Romainville est composé de 4 immeubles dont 2 sont occupés par les trois DNS (DGE, DVNI, DNEF).

Lors de la venue d'Amélie VERDIER dans les locaux pantinois de la DNEF en juin 2024, les sections CGT de la DGE et de la DNEF ont interpellé la DG sur la possibilité de l'octroi d'un immeuble supplémentaire sur les deux encore inoccupés. Nous lui faisions déjà part de nos craintes quant au manque de place dans nos nouveaux locaux.

Cette option offrait pourtant la possibilité d'accueillir à Romainville la DNVSF, partenaire indispensable dans la lutte contre la fraude fiscale et d'optimiser l'efficacité des 4 DNS.

L'entêtement d'Amélie VERDIER à refuser cette proposition, montre le manque de réactivité de la Directrice Générale en réponse au plan anti-fraude de Gabriel Attal, notamment sur la création de 1 500 ETP supplémentaires. Pire, la Cour des comptes, dans son rapport sur la DNEF, relevait pourtant qu'un rapprochement géographique entre la DNEF et la DNVSF serait utile pour fluidifier les échanges sur les patrimoines personnels les plus importants mais le transfert de la DNVSF à Romainville a été écarté « *en raison de la nature des contribuables qu'elle traite, dont il a été postulé qu'ils n'apprécieraient pas de devoir se déplacer en banlieue* » (p. 64 dudit rapport). Cela laisse sans voix.

La conjoncture économique, politique et géopolitique actuelle, jette la France dans une économie de guerre soit disant justifiée par la guerre en Ukraine.

Les coupes budgétaires souhaitées au nom d'une course à l'armement « quoi qu'il en coûte » laissent présager qu'encore une fois, les promesses ne seront pas tenues et que les mesures du plan anti-fraude d'Attal ne seront bientôt qu'un lointain souvenir.

La DGE : un interlocuteur sourd ou méprisant ?

La DGE, responsable de la gestion de l'immeuble de Romainville pratique une politique de l'inertie insupportable et reste muette à nos demandes,



notamment celle d'installer des poubelles et cendriers à l'extérieur de l'immeuble et dans les patios.

La CGT-DNEF en collaboration avec la CGT-DGE veilleront à ce que nos revendications auprès de la DGE ne restent pas lettres-mortes.

LA FICHE INTERMINISTERIELLE DE SITUATION INDIVIDUELLE (FISI).

Avec l'ensemble des ministères, la DGFIP se targue de ce projet dans le cadre des chantiers D4 « Dossier numérique de l'agent ».

La FISI viserait à optimiser le travail des gestionnaires, notamment lors de la prise en charge d'un agent issu d'une autre administration. Elle comporte

l'ensemble des données administratives et financières d'un agent, avec un volet administratif et un volet comptable, qui sera transmis à l'administration d'accueil. Tout cela dans un objectif de simplification des démarches de des agents lors d'une mobilité.

Mais si cette FISI – sur le papier - semble être une avancée positive, elle n'en demeure pas moins source d'effacement et de consternation pour la CGT : en effet, celle-ci est apparue sans aucune information ni concertation avec les représentants du personnel de la Fonction Publique.

De plus, elle présente jour par jour et dans une forme extrêmement détaillée des éléments en lien avec des congés maladie ordinaire, les absences pour examen médical (parfois avec motif !) avec l'activité syndicale ou encore des journées de grève. Tout ceci est une énième atteinte aux droits des agents à des fins discriminantes dans un contexte où les offres d'emploi hors mouvement de mutation, des postes au choix généralisés et autres formes de mobilité se multiplient.



L'UFSE CGT a interpellé le 25 février 2025 le ministère de la Fonction Publique afin que soit organisé la tenue rapide d'une réunion de présentation de cet outil RH qui sera seule à permettre de cadrer les éléments pouvant être consignés dans une base de données RH par l'employeur de l'agent(e) d'une part, et pouvant faire l'objet d'une transmission à un autre employeur public d'autre part.

En parallèle la CGT Finances Publiques a sollicité son cabinet d'avocat afin qu'il apporte son analyse sur les informations contenues dans cette fiche, sur sa légalité, afin de voir si nous avons des moyens d'actions juridiques.

Ce n'est que par la lutte que nous vaincrons !

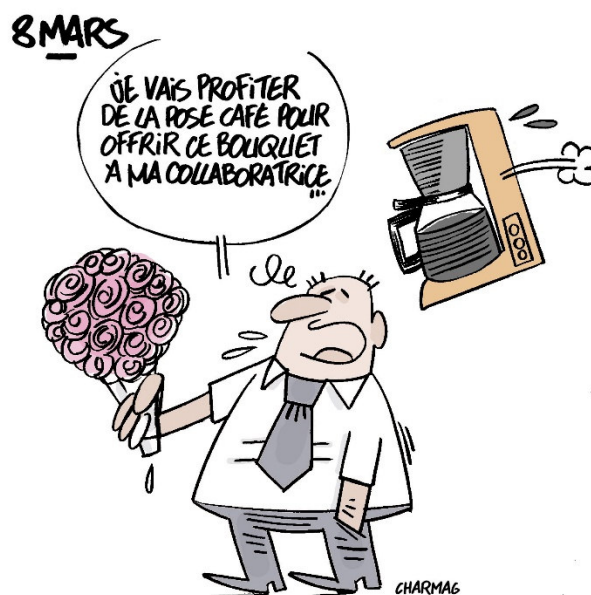
LE COMBAT POUR LES DROITS DES FEMMES EST UNE LUTTE PERMANENTE.

VIVE LE 8 MARS ! ET SES SUITES

Le samedi 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, est un jour de mobilisation de première importance. En effet, cette journée de grève féministe (nombre de femmes travaillent le samedi) et de manifestations rappelle à toutes et tous que l'égalité femme / homme est loin d'être acquise.

La fonction publique et la DGFIP n'échappent pas à des inégalités salariales de fait. Les déroulés de carrières féminines sont très régulièrement impactés par les temps partiels ou les coupures (maternité, charges domestiques). Il en résulte des carrières souvent hachées dont les conséquences sont extrêmement marquées, notamment au moment du départ à la retraite. Les pensions féminines sont en effet en moyenne inférieures de 38 % à celles des hommes dans la fonction publique (en intégrant temps partiels et coupures dans la carrière), inférieures de 18 % à celles des hommes à temps de

travail égal. La réforme de 2023 ne fait qu'accentuer ces différentiels.



Les inégalités sur la part indemnitaire sont aussi bien réelles, les hommes étant encore privilégiés dans l'accès aux postes et fonctions à fortes responsabilités, avec l'indemnitaire qui va avec.

Dans la fonction publique, 63 % des agent(e)s publics sont des femmes, mais elles représentent 70 % des bas salaires et gagnent en moyenne 19 % de moins que les hommes.

À la DGFIP, les femmes occupent plus majoritairement les postes moins qualifiés ; 62,5 % en catégorie C, 58,6 % en catégorie B, 51,3 % en catégorie A, 33,2 % pour les A+ (référence 2022).

A la DNEF, en 2024, sur les 436 agent(e)s recensé(e)s, 47,25% sont de femmes, contre 52,75% d'hommes.

Nous ne pouvons pas oublier le sort des femmes Afghanes de plus en plus opprimées ou encore la lutte des femmes iraniennes pour la liberté et l'égalité.

Aux États-Unis, nous voyons une nouvelle vague réactionnaire et masculiniste (les femmes au service des hommes) déferler sur la société (sous couvert « d'anti-wokisme ») dans le sillage de l'élection de Trump. L'Europe et la France n'y échapperont pas si nous ne luttons pas.

La lutte pour l'égalité femme / homme, contre le patriarcat et pour éradiquer les violences faites aux femmes, est un combat de tous les jours et en tout lieu.

LA REFORME DES RETRAITES OU L'ARNAQUE DU SIECLE

Digne d'une arnaque à la Marco Mouly, on veut à tout prix nous faire croire que pour sauver notre système de retraite, celui-ci doit être réformé en profondeur et de préférence confié au capital !

Plusieurs thèses s'opposent :

- par point et contingenté à un % du PIB et qui aboutirait mathématiquement à une baisse du niveau des retraites quand le nombre de retraités augmentent ;
- par capitalisation, dont on en a vu les effets délétères avec les fonds de pensions, et la crise aux USA où de nombreux retraités ont perdu leurs pensions de retraite et ont dû retourner sur le marché de l'emploi à plus de 80 ans...

Quelle blague !

Qui a dit que le système des retraites se portait mal ?

En tout cas pas le COR – ce qui a d'ailleurs valu à certains de ses membres un limogeage en bonne et due forme pour les remplacer par des personnes plus conciliantes – comprenez plus serviles – et dans l'air du temps..... La vérité n'est pas toujours bonne à dire !

Les projections montrent que notre système, issu du Front populaire et mis en place par les ordonnances d'Ambroise Croizat, continue d'être viable.

Même la Cour des comptes dans son récent rapport indique qu'il n'y a pas de déficit caché dans le système des retraites, c'est dire !

Les retraites en France représentent 13,4 % du PIB.

Elles sont basées sur un système de solidarité entre les générations. Pour être simple, les cotisations des actifs actuels servent à financer les pensions des retraités actuels. Quand ils seront à leur tour à la retraite, ce sera les actifs de l'époque qui financeront leurs retraites.

Bien sûr, ce système dépend du taux de natalité, et on ne peut présumer de ce qu'il deviendra sur le long

terme, mais pas que et loin de là. Il dépend également :

- des soldes migratoires car les personnes issues de l'immigration participent également à l'activité économique du pays, n'en déplaisent aux fâcheux ;
- du niveau des salaires car si les salaires augmentent, les cotisations augmenteront également même si le nombre d'actifs diminue ;
- de l'assiette elle-même de ce qui alimente les caisses de retraites. En effet, aujourd'hui, le système est essentiellement assis sur des cotisations sociales, elles-mêmes basées sur les salaires.

Pourquoi ?

Si la CSG est destinée à financer, pour partie, le fonds de solidarité vieillesse, ni elle, ni la CRDS n'alimentent les caisses de retraites.

Les retraites sont essentiellement financées, exception faite des transferts de compensation démographique et d'équilibre entre régimes (principalement CNAF et UNEDIC), par les cotisations salariales et patronales, donc assises sur les revenus du travail, que ce dernier soit privé, public, salarial ou non – ce qui représentait en 2023, 64,9 % du budget des caisses de retraite.

Pour autant, force est de constater que le financement des retraites peut être durablement assuré sans augmentation de :

- l'âge légal de la durée de cotisation qui n'aura pour effet que de diminuer le montant versé à chaque retraité ;
- l'âge légal de départ à la retraite qui empêche les nouvelles générations d'accéder au marché du travail.

La retraite ne doit pas devenir l'antichambre de la mort, elle doit devenir une autre période de la vie pour faire autre chose. Aujourd'hui, par exemple, les retraités constituent la majeure partie du contingent du corps associatif. Ce sont eux également qui gardent nos enfants quand nous travaillons, etc. Même si ces activités ne sont pas des activités salariales, elles sont importantes dans notre société et son développement, elles sont importantes pour la

UN MONDE SANS RETRAITÉS



transmission des savoirs être et des savoirs faire. Mais pour que ces activités puissent continuer à exister, il faut donc que les retraités puissent bénéficier d'une retraite décente par un partage de la richesse plus équitable.

La retraite doit être un quatrième âge de la vie dont chacun et chacune doit pouvoir jouir paisiblement !

Non, les retraités ne sont pas des charges, ce sont des atouts pour notre société.

Mais comment financer cette « utopie » ?

Si on écoute les médias et les politiques de presque tout bord, ce n'est pas possible sans :

- une augmentation des cotisations, et / ou un allongement de la durée de travail ;
- un changement radical de système.

La preuve en est, les autres pays partent à la retraite plus tard que nous (l'âge de départ est de 65 ans en moyenne au sein de l'Union européenne).

C'est faux !

Il ne s'agit que de l'**âge légal de départ à la retraite** ! Ce n'est pas la même chose qu'un **âge de départ à la retraite en bonne santé**, ni même qu'un **âge de départ effectif à la retraite**.

Aujourd'hui au sein des pays de l'OCDE, l'**âge de départ effectif** n'est pas de 62 ou de 64 ans, mais est bien inférieur.

Par exemple en Belgique l'âge de départ légal à la retraite est de 65 ans alors que l'âge de départ effectif est de 61,8 ans !

Loin de ce que nous l'on nous présente dans les médias, il diffère nettement de l'âge légal de départ à la retraite.

D'ailleurs, il est bon de rappeler que depuis les années 90, le secteur privé lorgne sur la gestion du système de retraite et donc des différents régimes.

Déjà fin des années 90, M. Bébear (Claude, l'ancien patron des assurances AXA, pas son fils, l'actuel patron de ces mêmes assurances AXA) évoquait que le « bon âge » de départ à la retraite serait de 72 ans !

Mais pourquoi ? Pour qui ?

Pas pour les retraités, pas pour les êtres humains, mais uniquement pour la finance, pour la rémunération du capital ! 72 ans pour partir à la retraite, c'est effectivement l'âge auquel la gestion du système de retraite serait rentable pour le secteur privé compte tenu du taux de décès.

Aujourd'hui, l'écart d'espérance de vie entre les hommes et les femmes se réduit et en France, l'espérance de vie pour ces deux catégories a même diminué depuis quelques années – ce qui est inédit depuis la seconde guerre mondiale !

Une opportunité à ne pas manquer pour le secteur privé !

Il existe de fortes pressions du système capitaliste pour que le système soit géré non plus par les partenaires sociaux mais par la finance. Pourquoi ? Au profit de qui ?

Ce sont effectivement les questions que l'on doit impérativement se poser.

Par ailleurs, pourquoi seuls les revenus liés au travail alimentent les caisses de retraites. Pourquoi ne pourrions-nous pas financer les caisses de retraite par un prélèvement sur les revenus du capital ?

Il ne s'agit pas d'une régression ou d'une volonté de rendre le capital inattractif mais d'une nouvelle façon de fonctionner pour alimenter notamment les caisses de retraites, afin que la finance soit moins vorace et que les richesses produites soient mieux réparties et notamment dans le financement des retraites.

Alors OUI, rien n'est joué et rien n'est définitif.

On peut encore changer la donne pour un monde meilleur, plus collaboratif et moins compétitif, plus solidaire et plus juste pour tous les êtres humains.



Bulletin d'adhésion



SECTION :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

N° DGFiP Grade : Échelon :

Quotité travail : ☐ Temps complet ou ☐ Temps partiel : %

✂ ADRESSE D'ENVOI DE LA PRESSE personnelle ou professionnelle

ADRESSE :

.....

.....

N° : type / voie :

Code postal/Cedex Localité de destination ou libellé cedex :

Tél. :

Mail professionnel :

Mail personnel :

✂ POUR LES AGENTS A ET A+ ADHÉSION À L'UGICT

☐ Revue **OPTIONS** (journal des cadres et techniciens) - la revue n'entraîne pas de cotisation supplémentaire

Date :/...../.....

Signature :

Rien n'est écrit d'avance, l'avenir vous appartient!