

Quoi qu'il arrive, quoi qu'il en coûte...

La majorité des gouvernements « du monde d'avant » continuent leurs politiques comme si une pandémie n'entravait pas nos vies, comme si la période récente n'avait pas montré toutes les limites de ce système capitaliste, ultra libéral et mondialisé à l'extrême.

Les inégalités au niveau mondial, européen et français continuent de se creuser. Selon le dernier rapport d'OXFAM :

- Depuis la pandémie de Covid, il y a un nouveau milliardaire toutes les 26 heures dans le monde alors que 160 millions de personnes sont tombées dans la pauvreté.
- Depuis la pandémie de Covid, il y a un nouveau milliardaire toutes les 26 heures dans le monde alors que 160 millions de personnes sont tombées dans la pauvreté.
- Si quelqu'un avait pu économiser 8 000 euros par jour depuis 1789, il n'arriverait aujourd'hui qu'à 1 % de la fortune de Bernard Arnaud.
- A 62 ans, un quart des 5 % des plus pauvres en France sont déjà décédés.
- Les hommes détiennent plus de 50 % de richesses en plus des femmes.
- Le PDG de Sanofi gagne plus de 409 fois le salaire moyen d'une infirmière.

Les questions climatiques, environnementales, de pauvreté, de pouvoir d'achat doivent en urgence être prises en charge et des solutions être mises en œuvre.

Dans les pistes urgentes il devrait être question du renforcement et du financement des services publics, socle des sociétés plus justes, levier essentiel luttant au quotidien contre les inégalités. Il devrait être question de changement climatique sous l'angle de ces inégalités, 10 % des plus riches sont responsables de plus de 50 % des émissions à effet de serre quand les plus pauvres sont les premières victimes du réchauffement. Enfin il devrait être question d'une fiscalité plus juste, pesant avant tout sur celles et ceux qui n'auront pas assez de 100 vies pour dépenser leur fortune.



► Situation des agents de catégorie C de la Fonction Publique d'Etat

Dans le cadre des mesures gouvernementales annoncées en juillet, la ministre Amélie de Montchalin a claironné de façon éhontée sur le niveau de l'augmentation salariale au bénéfice des agents de catégorie C, restant sourde à toutes revendications de mesures salariales générales dont le dégel immédiat de la valeur du point d'indice.

Pour la CGT, toutes ces mesures sont loin de répondre aux aspirations des personnels et ne feront qu'aggraver le tassement de l'amplitude des carrières.

Et les rajouts permanents de quelques points d'indice pour les 1er échelons C, ne consistent encore une fois qu'à s'aligner sur le SMIC. Le gouvernement a d'ailleurs été contraint de prendre un nouveau décret.

Car si l'on déduit pour les 850 000 agents C de l'État, les 15€ octroyés au titre de la PSC, le gain mensuel se situe entre 25 et 85€ par l'octroi « d'une bonification d'ancienneté » d'un an et par des mesures de « revalorisation des bas salaires » et « d'accélération de carrière » sur les bas de grilles C.

▼ Le 8 mars : Grève féministe à la DGFIP !

Pourquoi féministe : le féminisme est un ensemble de mouvements et d'idées ayant pour vocation de définir et de promouvoir l'égalité (politique, économique, culturelle, sociale et juridique) entre les femmes et les hommes en militant pour les droits des femmes dans la société, au travail et dans la vie privée. Le féminisme a pour objectif d'abolir, dans ces différents domaines, les inégalités dont sont victimes les femmes. Des protocoles d'égalité entre les femmes et les hommes existent dans la fonction publique, au ministère des finances et à la DGFIP. S'ils contiennent des déclarations de bonnes intentions, force est de constater l'insuffisance de ces dispositifs.

Si ce constat est partagé s'agissant de la société, certaines idées reçues s'installent parfois sur des inégalités qui n'existeraient pas dans la fonction publique ou à la DGFIP du fait de notre statut de fonctionnaire et/ou d'une rémunération basée sur le point d'indice. Pourtant, la réalité est tout autre : la Fonction publique est très fortement féminisée avec plus de 62 % de femmes et elles sont 70 % des plus bas salaires. Les femmes dans la Fonction publique ont globalement 30 % de primes en moins.

La DGFIP, avec 59 % d'agentes, n'est pas extérieure aux problématiques d'égalité femmes-hommes. Les situations de violences et de harcèlements sexistes et sexuels existent au sein de nos services et sont toujours aussi difficiles à faire prendre en compte par l'administration pour des solutions rapides, justes et efficaces.

À la DGFIP les maladies professionnelles et arrêts maladie sont deux fois plus importants chez les femmes. Les contrats les plus précaires à la DGFIP, tels les contrats Berkani, sont occupés à 97 % par des femmes. **Quant au « plafond de verre », c'est-à-dire le fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie, mais souvent uniquement jusqu'à un certain niveau, il est bien présent à la DGFIP : seulement 27 % des cadres A+ de la DGFIP sont des femmes. Et ce sans compter les discriminations qui persistent pour les femmes chargées de famille et notamment concernant certaines conséquences des congés maternité.**

Aujourd'hui le compte n'y est pas !

Trop de blabla, pas de moyens, pas de solutions concrètes, des inégalités qui se creusent et des violences et féminicides en augmentation, alors que le gouvernement continue d'affirmer que cette question est la grande cause du quinquennat !



► **Victoire contre la discrimi- nation syndicale**

Après quatre années de combat judiciaire avec l'appui de la Fédération et du syndicat, notre camarade Nadège VIRY a fait condamner son employeur, la Direction générale des Finances publiques par...deux fois.

Notre camarade, militante depuis plus de 10 ans a subi une discrimination syndicale : remarques incessantes de sa hiérarchie directe, organisation de réunion en son absence prévisible, etc...

Ce n'est pas acceptable et elle ne l'a pas accepté ! elle a donc décidé d'agir avec la CGT pour que cela cesse et que les auteurs soient sanctionnés. Avec l'aide de son avocate bordelaise, Julie NOËL, la discrimination a été reconvenue par le Tribunal Administratif de Bordeaux en juillet 2019 malgré le fait que la DGFIP ait systématiquement pris le parti de l'auteur des faits ! ...



▼ **DGFIP et Douanes : NON au Démantèlement**



Le projet de transfert des missions fiscales de la Direction Générale des Douanes vers la Direction Générale des Finances Publiques, préalable à la création de l'Agence du recouvrement fiscal et social, est emblématique de l'ambition gouvernementale de démanteler nos deux directions !

Que ce soit dans le cadre du NRP, de la dé-métropolisation, de l'abandon ou du transfert de missions à la DGFIP ou du Plan Stratégique aux Douanes ou du transfert projeté, aucune étude d'impact sociale, financière ou organisationnelle à destination des usagers particuliers, institutionnels ou entreprises de nos services publics n'a été réalisée. Il n'y aura pas de gagnants, et certainement pas pour nos missions, les agents et les usagers.

Le 10 mars, dans une mobilisation commune, alertons le gouvernement, les élu(e)s, les candidat(e)s à la présidentielle, la population et :

- affirmons que nos services publics de pleine compétence sont nécessaires partout sur le territoire
- défendons nos services, nos missions, nos effectifs, nos droits
- exigeons la reconnaissance professionnelle et salariale qui nous est due.

Cette convergence des luttes est essentielle dans une période où les administrations de Bercy se situent dans la ligne de mire du gouvernement et supportent encore et toujours la majorité des suppressions de fonctionnaires d'État.

Pour les agent-e-s de nos administrations, les déclinaisons sont identiques :

- gel du point d'indice et des rémunérations,
- suppressions d'emplois,
- dégradation des conditions de vie au travail et souffrance au travail,
- attaque contre les droits et garanties des agents,
- restructurations et délocalisations de services,
- mobilités forcées et absence de perspective de carrière.

Mettons un frein à l'idéologie libérale portée par ce gouvernement !

Construisons tous ensemble un véritable rapport de force dans nos deux administrations pour faire aboutir les revendications des agent-e-s.

► **Victoire contre la discrimi- nation syndicale (suite)**

... La DGFIP a également tenté d'entraver l'action en justice de notre camarade en ne lui communiquant pas des pièces essentielles de la procédure. Là encore, Nadège a fait front avec son avocate et la CGT et a fait condamner la DGFIP une seconde fois au Tribunal Administratif en novembre 2021 !

L'activité syndicale, les échanges avec les collègues sont des droits qu'on ne doit pas laisser remettre en cause.

La CGT sera toujours au côté des camarades en butte aux politiques et attitudes anti syndicales de la hiérarchie.

La CGT sera toujours là pour vous accompagner et luttera toujours contre toute forme de discrimination.

Le DUERP, Document unique d'évaluation des risques profession- nels.

Qu'est-ce que c'est ?

A quoi ça sert ?

L'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du programme annuel de prévention (PAP) est une obligation réglementaire :

Les articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail citent les obligations générales de sécurité du chef de service et définissent l'évaluation des risques au regard de trois exigences :

- l'obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé des agents ;
- la mise en œuvre des neuf principes généraux de prévention des risques ;
- l'obligation de procéder à l'évaluation des risques.

Ce document est actualisé au moins une fois par an et mis à jour lors de chaque restructuration ou réorganisation.

Il doit être mis à la disposition des salariés qui doivent pouvoir le consulter.

La CGT Finances publiques s'oppose toujours aux modifications intervenues dans le processus d'établissement du DUERP, qui n'implique plus les agents dans ce processus qu'une année sur deux, en contravention avec le Code du travail et les principes de bases de prévention des risques telle la directive européenne de 1989 :

« L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économiques. »

Sous responsabilité civile et pénale exclusive du chef de service, qui signe d'ailleurs ce document, le DUERP a pour but de recenser, d'analyser et de hiérarchiser les risques afin de préconiser des actions visant à les supprimer ou les réduire. Les mesures de préventions sont alors priorisées et planifiées dans le plan d'action et de prévention annuel (PAP).

Les 9 principes généraux de la prévention :

- 1- Éviter les risques
- 2- Évaluer les risques qui ne peuvent être évités
- 3- Combattre les risques qui ne peuvent pas être évités

4- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé

5- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique

6- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins

7- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel

8- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle

9- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Interpellez votre chef de service sur cette question des risques professionnels et demandez les moyens matériels et humains pour bien travailler.