



le bulletin d'information des agents de la dnef & de la bnee
solidaire, pas solitaire, c'est ça la cgt !



PERSPECTIVE 2018

Pour une année riche en conquêtes sociales !

L'année 2017 a été marquée par une offensive généralisée contre les droits des salariés du privé comme du public.

Les ordonnances « Travail » organisent le démantèlement du Code du Travail et des conventions collectives. Les notions de solidarité, via le salaire socialisé ouvrant droit aux prestations, sont remises en cause au profit de la budgétisation et de la fiscalisation des ressources de la Sécurité Sociale (augmentation de la CSG dès le début de l'année 2018 de 1,7 point) et la perspective d'un régime unique de retraite par points.

Tandis que le gouvernement fait un cadeau de 4 milliards aux plus fortunés en supprimant l'ISF, pour le service public, c'est une nouvelle cure d'amaigrissement sans commune mesure avec les précédentes qui s'annonce et donc des suppressions d'emplois et des fermetures de structures toujours plus nombreuses... sans oublier les conséquences matérielles pour chacun d'entre nous : pouvoir d'achat en berne, possibilités de promotions toujours plus réduites. C'est notre quotidien en tant que fonctionnaires et agents des finances publiques.

C'est dans ce contexte d'attaques tous azimuts contre les fonctionnaires, et leur stigmatisation, que la DGFIP force l'allure pour démanteler son réseau et remettre en cause nos droits et garanties. C'est le démantèlement de la DGFIP qui est programmé.

Dans le même temps, la charge de travail est en constante augmentation alors que les moyens sont en baisse régulière. Il en résulte un éloignement et une dégradation de la qualité de service, qui peut s'illustrer singulièrement par des résultats du contrôle fiscal en baisse ou par une détérioration de l'accueil. A ce tableau, il convient d'ajouter une déréglementation des règles de gestion des personnels qui va introduire plus de flexibilité et de précarité ainsi qu'une mobilité forcée.

Les agents seront mis à contribution au travers des conditions de vie au travail de plus en plus détériorées et une gestion où le choix et le profilage seront des critères de plus en plus prégnants. Dans le contexte budgétaire actuel, la pression sur la rémunération risque également de s'accroître.

Les usagers seront pour leur part victimes tout à la fois de la poursuite de l'affaiblissement de l'action publique, de son éloignement voire de l'abandon ou de la privatisation de certaines missions.

Mais en cette année 2018, la mobilisation de l'ensemble des agents de la DGFIP est impérative pour arrêter la destruction de notre administration telle que nous la connaissons. Cette mobilisation prendra différentes formes.

Il s'agit de faire entendre nos revendications : l'amélioration de notre pouvoir d'achat, des moyens pour accomplir nos missions et une politique ambitieuse pour améliorer nos conditions au travail ■

**la section
dnef vous
présente ses
meilleurs
vœux pour
l'année qui
commence !
ensemble
nous pouvons
beaucoup**

AGENDA

Vie syndicale

► Permanences mutations 2018 !

Les représentants en CAPL de la DNEF organisent des permanences mutations à l'intention des agents qui ont décidé de changer d'horizon... La première permanence a eu lieu Vendredi 6 janvier, les prochaines auront lieu :

• Mardi 9 janvier

• lundi 22 janvier

Bureau 108
entre 13h00 et 14h00

A noter que les élus restent disponibles en dehors de ces dates..

► Opération Galette

La section syndicale organise comme tous les ans une dégustation de la traditionnelle galette...



Vendredi 12 janvier à 13h00, salle 133/134 (Arts et Métiers)

Alors, gardez une place pour le dessert !

Vous êtes tous conviés à essayer de trouver la fève...

► Réunion de la Commission exécutive CGT DNEF

Vendredi 12 janvier de 9h30 à 16h, salles 133/134 (Arts et Métiers)

CTL EMPLOI DU 18 DECEMBRE 2017

La dnef perd 5 emplois !

Le CTL initialement boycotté a fait l'objet d'une seconde convocation pour le 18 décembre 2017. Lors de cette séance nous devons examiner les conséquences logiques du Comité technique de Réseau (DG) qui avait acté les 5 suppressions d'emplois de la DNEF qui interviendront au 1er septembre 2018.

C'est effectivement sans aucun état d'âme que le gouvernement a décidé de la suppression de 1400 emplois de fonctionnaires d'État et choisi les ministères à ponctionner. Depuis environ 10 ans, la DGFIP est mise à contribution (35 000 suppressions) ; pour 2018, c'est encore plus simple, la totalité des suppressions d'emplois de la fonction publique d'État sera supportée par la DGFIP !

Comme quoi les missions de notre administration sont loin d'être prioritaires...

Une logique simpliste

C'est par une simple logique purement comptable que les suppressions d'emplois sont ainsi réparties.

Et pour pallier les conséquences, l'administration met en œuvre des outils d'évaluation des risques professionnels et des fiches de signalement des agressions subies par les agents, de la part des contribuables abandonnés !

Pour l'instant, dans beaucoup de directions, dont la DNEF, le choix est fait de supprimer les emplois vacants ou des emplois occupés par des agents qui partent. Cela paraît plus indolore, puisque personne n'est obligé de quitter son poste. Dans les faits, ça ne l'est pas, puisque les

tâches retombent sur ceux qui restent.

La catégorie C, prioritairement visée

Que ce soit essentiellement des postes d'agents C qui soient supprimés nous interroge sur les raisons qui les fondent.

Sont-ils considérés comme inutiles ? Ces suppressions permettront-elles de faire croire à une amélioration du niveau moyen des traitements ? Leur travail est, en tous cas, trop souvent méprisé par la hiérarchie. Les élus ont réaffirmé que leurs missions demeurent utiles au fonctionnement des services car elles sont transférées aux autres catégories qui voient, eux, leurs conditions de travail s'aggraver.

La DNEF, il y a 10 ans, comptait une centaine d'agents C, 1 directeur, 1 directeur adjoint et 4 directeurs divisionnaires (soit 6 directeurs) ; aujourd'hui, elle compte 40 C en moins (- 60%), 1 AGFiP, 2 AFiP et 6 AFiPA (soit 9 directeurs = + 50%).

Un fait à relever, cependant. La suppression du poste de secrétariat des directeurs ; décidée par M. VEILLEPEAU, ancien directeur de la DNEF, n'avait pas tenu deux mois, pour être à nouveau pourvu par son remplaçant, à peine arrivé. Si nous sommes convaincus que ce poste

est nécessaire, nous sommes convaincus que les postes supprimés chaque année, de façon purement dogmatique, le sont tout autant !

Des conséquences à venir

Du côté de la localisation des suppressions d'emplois, la direction de la DNEF a décidé qu'un poste B serait supprimé dans le « SIE » et 4 postes C dans deux BII (Orléans et Toulouse) et un au sein de la FFI.

Côté conséquences, elle envisage probablement la création d'un pool à la Division 6 pour rendre les agents C plus polyvalents.

La démarche est une forme de sanction pour les agents C, dont le travail est à la fois nié et aggravé par une situation de précarité sur le poste du fait du risque de polyvalence.

La conséquence, totalement assumée par la direction de la DNEF, est que la FFI ne répondra plus à toutes les demandes, en particulier celles provenant des services extérieurs.

La direction qui prétend avoir défendu les emplois, auprès de la DG, se résigne à appliquer les suppressions en acceptant l'idée qu'elles sont inéluctables.

Elle confirme, par là même, les propos du DG (renforcés également par CAP 2022) d'une très forte

Tableau de bord de veille sociale (TBVS) !

Quelle veille sociale ?

A l'ordre du jour du CTL figurait l'examen des indicateurs optionnels à déterminer localement. Pour mémoire, les indicateurs issus de la refonte du Tableau de veille sociale sont composés d'indicateurs socles, au nombre de 6 et de 4 indicateurs optionnels (cf article de l'Action Syndicale de la DNEF de décembre 2017).

Le CTL devait donc se prononcer sur le choix des 4 indicateurs optionnels. La CGT qui a participé au groupe de travail DNEF, a expliqué qu'elle contestait la refonte du TBVS qui désormais s'éloigne de l'objectif initial d'identification des situations de risque au travail et d'élaboration des mesures appropriées pour y pallier.

Il s'agit d'un détournement de l'outil au profit de l'établissement d'un « levier de performance essentiel permettant d'assurer un service public de qualité » (fiche n°9 du groupe de travail).

La CGT s'oppose à cette dérive managériale. Dérive confirmée à l'issue du groupe de travail et lors du CTL, puisque le risque du travail à forte amplitude horaire, pouvant se prolonger de nuit a soigneusement été refusé. Dommage car il s'agit là de conditions du travail vécues par nos collègues de BII.

Devant ce qui est un détournement de l'objet du TBVS, dont on affaiblit la portée, les élus CGT au CTL ont donc exigé un vote et ont exprimé leur désaccord par un vote négatif.

accélération des suppressions d'emplois, qui vont intervenir dans les 4 années à venir. Il est clairement établi que toutes les catégories d'agents de notre administration seront impactées par le plan pluriannuel de suppressions d'effectifs auxquelles aboutiront les conclusions du Comité d'Action Publique (CAP 2022)

Le CTL était donc un exercice de poudre aux yeux ; les jeux sont faits bien avant, et ailleurs, dans des salons feutrés dont les locataires vilipendent les Services publics, souhaitant les privatiser pour mieux servir leurs amis banquiers et le Medef pour lesquels les cadeaux tels que le CICE et la suppression de l'ISF, n'étaient que des amuse-bouche.

Notre choix est on ne peut plus clair. Nous agissons en nous positionnant résolument pour une plus juste répartition des richesses ■

Ci-dessous, le résumé de la déclaration liminaire¹ lue au CTL

Dans leur déclaration liminaire, les élus CGT Finances publiques au CTL ont bien évidemment évoqué l'ensemble des mesures et attaques prises contre les droits des salariés, l'affaiblissement de la fonction publique et de notre système social, à la grande joie de la Finance et du MEDEF.

Dans cette déclaration, la CGT a également relevé que les suppressions d'emplois au titre de 2018 n'étaient qu'une mise en bouche de ce qui allait survenir d'ici à l'horizon 2022. Allant de pair avec cet affaiblissement de nos capacités, la généralisation du rescrit et du droit à l'erreur étaient des mesures visant à affaiblir gravement le contrôle fiscal.

Cette déclaration liminaire a également dénoncé le transfert au privé de l'accueil téléphonique qui allait découler de la mise en place du prélèvement à la source. Ces choix laissent en effet peser un grave danger à l'égard de l'obligation de discrétion professionnelle qui incombe à la DGFIP

¹ reproduite en intégralité sur le site www.financespubliques.cgt.fr/a40

EN BREF

Mauvais point et un nouveau départ sous la forme d'un adieu !

Il aura fallu plus de six mois à M. IANNUCCI, à la veille de quitter son poste de Directeur de la DNEF, pour se désavouer et supprimer sa note du 7 juillet 2017 qui prétendait imposer aux agents une obligation de suivi des points du permis de conduire.

Nous n'aurons même pas eu besoin de nous adresser, ce qui n'aurait été que la seconde fois, au tribunal administratif.

Il vient donc le 18 décembre 2017 de reconnaître son erreur, laquelle aurait pu le « conduire », « sans permis » à commettre, un délit, sanctionné par l'article L. 225-8 du code de la route

Bref saluons la magnanimité du Directeur qui aura fini par apprendre au moins deux choses lors de son passage à la DNEF.

Que les libertés collectives et individuelles ne se négocient pas et qu'elles sont essentielles dans la vie d'une démocratie.

Nous acceptons, même avec retard, ses remerciements pour l'avoir aidé à corriger cette grave erreur par notre réaction immédiate.

Nous n'aurons cependant pas la cruauté de reproduire les propos qu'il nous avait tenus, par écrit, lors de nos divers échanges sur le sujet.



A NOTER

HMI mutations

► Heure Mensuelle d'Information sur les mutations

La CGT DNEF organise une heure mensuelle d'information sur les mutations et les menaces qui pèsent sur notre droit.

Cette réunion d'information aura lieu lundi 15 janvier de 14h à 15h

Salles 03/04
(Dauphine-Sorbonne)

► Date butoir du dépôt des demandes : le 24 janvier 2018

EN BREF

Propagande

La DGFIP est désormais devenue l'agent officiel de la propagande « macronienne ».

C'est sous la forme d'une plaquette qui prétend informer les citoyens, « concernés », du calendrier de la réforme de la taxe d'habitation et dont on leur prédit qu'ils vont être exonérés à hauteur de 100 % de la taxe, à l'horizon 2020.

Pour sûr qu'ils vont continuer à la payer, mais sous une autre forme.

REGLES DE MUTATIONS

le dynamitage en marche

Les règles mises en place lors de la fusion IMPÔT/TRESOR, sont totalement remises en cause par le projet PARENT, qui les trouve trop favorables aux agents.

Le projet du Directeur Général

Situation actuelle

Projet PARENT

• Affectations au plan national •

Tous les agents A, B et C sont affectés sur une direction à une RAN (résidence d'affectation nationale), structure/mission



L'affectation se ferait en CAP nationale sur un **département** sans mention d'une résidence ou d'une structure / mission

• Affectations au plan local •

Un mouvement d'affectation des agents au sein d'un service de la résidence obtenue, structure/mission selon la règle de l'ancienneté.



Affectations à l'ancienneté, sauf exception justifiées par **l'intérêt du service qui est priorisé.**

Deux mouvements locaux.

L'un interne pour les agents déjà en poste dans le département ;
L'autre pour les arrivées extérieures au département

• Affectations liées •

Demande liée **au niveau de une ou plusieurs RAN**, avec un (e) agent (e) de la DGFIP.



Demande liée **au niveau du département**, avec un (e) agent (e) de la DGFIP.

La conséquence est que chacun des agents pourrait être affecté à l'un ou l'autre bout du département.

• Durée de séjour sur le poste •

Durée de séjour sur le poste d'un an minimum entre 2 mutations



Porter la durée de **maintien sur le poste à 2 ans** minimum pour tous.

La durée serait portée à 3 ans pour les premières affectations, quel que soit le mode de recrutement.

Les agents promus de C en B par liste d'aptitude auraient une durée de séjour de 2 ans minimum sur le poste.

Cette **durée de séjour portée à 2 ans** s'appliquerait pour les mouvements locaux et nationaux. (1 an pour les rapprochements).

La CGT Finances Publiques est intervenue et a obtenu que la durée de 2 ans ne s'applique pas aux mutations imposées pour suppression de poste

• Nombre de mouvements de mutation •

Les agents C ont la possibilité de participer au mouvement général du 1^{er} septembre et à un mouvement complémentaire au 1^{er} mars N+1



Suppression du mouvement complémentaire du 1^{er} mars.

Les vacances ne pourront plus être prises en compte, au mouvement complémentaire.

• Postes à profil ou au choix •

Les postes à profil sont classés par ordre d'ancienneté et les postes au choix sont à la discrétion du directeur local.



Remplacement des postes à profil en postes au choix