

MUTATIONS

Une attaque en règle !

Avant même la concertation avec les organisations représentatives des personnels, le Directeur Général communique via l'intranet pour annoncer lui-même les évolutions à venir. Désormais, une seule règle en vigueur ! Le bon vouloir des directeurs.

Avec une totale hypocrisie, il présente ses décisions comme si elles étaient guidées par l'intérêt des agents, alors qu'il entend uniquement donner plus de latitudes à l'administration dans la gestion des effectifs.

Il publie donc "ses décisions" avant la tenue du groupe de travail du 19 octobre 2017. Une belle illustration de la démocratie et du dialogue social !

Ce qui saute aux yeux c'est bien la consanguinité entre ce que le gouvernement affiche pour les salariés du privé au travers des ordonnances sur le code du travail et ce qu'il prépare, avec toute la rigueur et l'abnégation nécessaires, que nous connaissons chez les hauts fonctionnaires, à l'égard de la fonction publique.

Les règles actuelles de mutation, bien qu'imparfaites de par la façon dont l'administration gère les effectifs, ont fait l'objet de longs échanges lors de leur élaboration. Elles sont aujourd'hui totalement remises en cause (voir ci-contre). La DG veut des agents taillables, corvéables et déplaçables à merci.

Le GT du 19 octobre 2017 s'est ouvert sur une déclaration du Président qui a indiqué que, pour lui, cette réunion était l'ouverture d'un cycle de négociations qui pourrait durer jusqu'à la fin du 2ème semestre 2018. Dans ses propos liminaires, la CGT Finances Publiques a dénoncé l'intégralité des fiches proposées car il ne s'agit ni plus ni moins que de créer les conditions qui permettraient aux directeurs locaux d'avoir des agent.es à disposition taillables et déplaçables à volonté ! La CGT a rappelé qu'elle a des revendications pour améliorer le système de mutation dans l'intérêt des collègues et du service public. La réponse de la DG a été des plus claires : « nous ne sortirons pas du cadre proposé ! » Autrement dit, des « marges de manœuvres » n'existent que dans le cadre d'une affectation au département et d'un délai de séjour de minimum 2 ans pour toutes et tous ■

Le chamboule tout !

- Les cadres A, B et C seraient affectés au département ! Ce serait la fin des RAN, après une étape d'élargissement de certaines d'entre elles ces dernières années...Ce nouveau mode d'affectation proposé par la DG n'est en rien à l'avantage des agents.
- La règle de l'ancienneté, présentée comme une des « rigidités qui fixent les règles d'affectation » ne serait plus garantie, l'administration se prévalant des nécessités de service pour y déroger. Autrement dit, c'est l'administration qui décidera où vont les collègues en fonctions des enjeux qu'elle identifiera ;
- Le mouvement complémentaire C serait supprimé.
- Le délai de séjour serait porté à 2 ans entre deux mutations pour l'ensemble des agents ! Il s'appliquerait aux mouvements nationaux et locaux. Ainsi, les agents mutés dans le mouvement général du 1er septembre 2018 ne pourraient muter qu'à partir du 1er septembre 2020 !!!
- Le délai serait de 3 ans sur un poste de 1ère affectation (après recrutement ou promotion dans une autre catégorie).
- Le mouvement serait le plus abouti possible dès le projet ; l'utilité des suites, et donc des CAP, tant nationales que locales, serait donc toute relative. Tout ceci est bien en adéquation avec la réduction du droit des élus, décidée unilatéralement par la DG en 2016.
- Les postes à profil seraient remplacés par des postes au choix (au profil, la direction peut refuser certains agents, mais l'ancienneté prime malgré tout encore : entre 2 agents ayant le profil, c'est le plus ancien qui est muté ; de plus, le profil n'est pas variable, on l'a ou pas, mais on ne peut pas en avoir un plus ou moins valorisant ; au choix, plus aucune ancienneté ne joue, c'est LE choix du directeur d'affectation, sans aucune explication à donner). La DG propose de préfigurer cette adaptation de la procédure d'affectation avant sa généralisation : Ainsi cette préfiguration serait menée dans quelques directions volontaires pour être généralisée en 2020 !!!!
- S'agissant des IDIV administratifs, cela s'appliquerait dès 2018...

► **Section syndicale**

La commission exécutive de la section syndicale de la DNEF se réunira lundi 13 novembre 2017 à 13h30, salle 237 (Eiffel)

► **Heure Mensuelle d'Information le vendredi 10 novembre 2017**

Consacrée aux remises en cause du droit à mutation et aux conséquences du RIFSEEP (rémunération au mérite), en salle 237 (salle inter syndicale).

► **Rencontre avec les BII de Marseille**

La section syndicale rencontrera les agents des deux BII de Marseille le lundi 20 novembre 2017. Une HMI sera tenue à cette occasion.

► **Prochaine réunion du CHSCT de Seine-Saint-Denis le 8 décembre 2017**

Faites parvenir vos questions et demandes auprès de Sabrina HAMACHE ou de Roberto GONÇALVES, Secrétaire de Section.

► **Assemblée Générale Annuelle des adhérents de la section syndicale CGT DNEF**

Le 4 décembre 2017, toute la journée à partir de 9h00, salles 03/04 (Dauphine/Sorbonne).

► **Tombola de la CGT Finances Publiques**

Il reste encore des billets. Demandez-les aux militants du syndicat.

Les vieilles recettes libérales !

Lors de cette rentrée 2017, la boîte de pandore de toutes les vieilles idées libérales a été largement ouverte par le gouvernement.

Un nouveau détricotage du Code du Travail, le quatrième en quatre ans ! La logique qui l'habite et la rhétorique qui l'accompagne sont toujours les mêmes : le travail et avec lui les droits des salariés sont vus comme un obstacle, quand ce n'est pas un coût, empêchant de « libérer l'entreprise ».

Les cinq ordonnances constituent une régression sociale : assouplissement des conditions de licenciements, remise en cause du principe de faveur et inversion de la hiérarchie des normes, précarisation grandissante via de nouveaux contrats de chantiers ou le télétravail forcé, contournement les représentations syndicales et pour finir affaiblissent de manière drastique les institutions représentatives du personnel, notamment via la disparition pure et simple du CHSCT.

A la lecture du projet de loi de finances pour 2018, le choix ultra libéral est assumé et les annonces parlent d'elles-mêmes :

Tout d'abord, la suppression de l'ISF et son remplacement par une « flat tax » sont une remise en cause du principe de progressivité de l'impôt. Les 10% les plus riches captent de fait plus de la moitié des baisses d'impôts. Cette injustice sociale est assumée et revendiquée : vouloir la redistribution des richesses est relégué au rang d'une jalousie des riches. Pour les entreprises, le gouvernement confirme

pour 2018 une diminution du taux de l'impôt sur les sociétés (IS).

Sur l'augmentation de la CSG de 1,7 point, en contrepartie de la suppression de cotisations sociales, ce transfert annonce un changement de modèle social. Cette suppression contraint l'État à prendre en charge directement les assurances chômage et santé. On ne peut pas demander à des retraités et à des fonctionnaires de payer via la CSG pour des prestations chômage auxquelles ils n'ont pas droit. Puis en se débarrassant du paritarisme en matière d'assurance-chômage, le gouvernement s'offre la possibilité de réduire considérablement l'indemnisation, notamment en cas de crise où il faudra ajuster rapidement les comptes.

Tous ces cadeaux qui profiteront en grande majorité aux grandes entreprises et aux plus riches sont consentis au détriment de tous les autres. Les retraités verront leurs retraites amputées par la hausse de la CSG et les plus modestes verront les APL baisser (1,7 milliard d'économie).

L'ensemble de la population subira une dégradation de la qualité des services publics territoriaux (la baisse de la taxe d'habitation va considérablement grever le budget des collectivités territoriales qui devront faire des choix budgétaires en matière de maintien, d'entretien des services publics de proximité), mais

aussi nationaux, notamment par des coupes drastiques dans les effectifs publics.

Elles devraient toucher la fonction publique territoriale à hauteur de 70 000 emplois et 50 000 postes de fonctionnaires de l'Etat. Si on applique le même ratio de suppressions d'emplois à la DGFIP que celui de ces dernières années, notre administration risque d'absorber 30 000 nouvelles suppressions de postes dans les 5 ans à venir !

En 2018, c'est la DGFIP qui paiera une fois de plus le plus lourd tribut : 1600 emplois en moins, ce qui fera le bonheur des fraudeurs qui volent près de 100 milliards d'euros par an à la collectivité et qui peuvent se satisfaire de la baisse des moyens humains et matériels alloués à la lutte contre la fraude.

Pour pallier ces suppressions d'emplois, le gouvernement a annoncé la mise en place d'un comité baptisé « Comité Action Publique 2022 » (CAP). Ce dernier est chargé de produire un rapport, d'ici la fin du premier trimestre 2018, identifiant les réformes structurelles et des économies significatives et durables, sur l'ensemble du champ des administrations publiques.

La logique est la suivante : il faut dégraisser la fonction publique de ses effectifs et de ses missions.

CAP Locales de Listes d'aptitude

► Compte rendu de la CAPL n°2 de Liste d'Aptitude de C en B du 20 octobre.

11 agents ont candidaté cette année à la liste d'aptitude de C en B, soit deux de moins que l'année dernière. A l'ouverture de séance, la direction proposait le classement de 4 dossiers « excellents », 6 « très bons » et 1 « à revoir ». Le Président de la séance nous a annoncé que les potentialités octroyées par la DG à la DNEF sont de 1 promotion.

La CGT défendait 7 dossiers sur les 11 candidatures. A l'issue des débats, nous avons obtenu des modifications de l'appréciation du directeur sur 1 fiche de proposition (fiche envoyée pour examen en CAPN des candidats classés « excellent »), 1 dossier a été revu à la hausse et reclassé en « excellent ». 5 dossiers demeurent dans la catégorie « très bon » et 1 dans la catégorie « à revoir ».

Au final la liste s'établit comme suit :

5 dossiers classés « excellent » (dont 3 défendus par la CGT),
5 dossiers classés « excellent » (dont 3 défendus par la CGT),
5 dossiers classés « très bon » (dont 3 défendus par la CGT),
1 dossier classé « à revoir » (défendu par la CGT).

Nous tenons à rappeler que le Président avait indiqué lors de la CAPL de l'année dernière que 2 candidatures classées en « très bon » avaient vocation à passer en « excellent » prochainement. Nous constatons malheureusement qu'un seul de ces dossiers a été revu à la hausse. Dès lors nous nous interrogeons très fortement sur la valeur de la parole de la direction et nous serons tout particulièrement vigilants sur la liste proposée par la direction l'année prochaine.

► Compte rendu de la CAPL n°1 de Liste d'Aptitude de B en A

15 agents ont postulé cette année en liste d'aptitude, 2 agents étaient classés « excellent » avant la CAPL. Le fait d'être classé excellent permet que le dossier soit examiné en CAP nationale, encore faut-il qu'une potentialité soit accordée à la DNEF.

Après la lecture des déclarations liminaires par les OS (la nôtre est disponible sur notre site), le Directeur a annoncé qu'aucune potentialité n'avait été accordée cette année. Alors que la Direction de la DNEF n'a pas été en mesure d'obtenir une potentialité auprès de la DG, elle a chargé les OS de faire le travail à sa place à la CAPN pour obtenir une potentialité.

Face à cette situation, et eu égard au contexte national rappelé dans ce journal (suppressions d'emplois et attaques contre les mutations), les OS ont décidé de quitter la CAPL et d'envoyer une lettre ouverte au Directeur Général, M. Parent (celle-ci est disponible sur notre site internet).

La CAPL a donc siégé sans les OS et la Direction a décidé de mettre un agent supplémentaire dans le vivier des excellents. Si la qualité du dossier de l'agent n'est pas mise en cause car tous dossiers présents en CAPL ont vocation à être classés « excellent », cette attitude de la Direction montre qu'elle avait déjà son projet avant que la CAPL ne siège.

Enfin, l'annonce de M. Parent à propos du projet de destruction pure et simple des mutations, pour permettre aux directeurs locaux de gérer eux-mêmes les effectifs dans l'opacité la plus totale, est scandaleuse.

Ces reculs qui sont destinés à masquer les véritables conséquences du manque d'agents dans les services vont encore être réalisés au détriment des collègues.

Nous serons soumis à l'arbitraire du directeur local et les affectations seront l'occasion de tripatouillages sans aucune règle.

Avec la mise place du RIFSEEP en 2019, qui prévoit une modulation des primes en fonction des postes occupés, c'est la porte ouverte au favoritisme sans aucune transparence ni contrôle des CAP.

D'autres solutions existent, telles que la réduction du temps de travail (les 32 heures), la réduction des inégalités, pour aller vers une protection sociale universelle, des services publics de proximité et des moyens pour lutter efficacement contre la fraude fiscale. ■

Un budget de 60 millions d'euros pour restructurer la DDFiP du 93

Lors de la journée de grève du 10.10.2017, un rassemblement organisé devant la DDFiP a réuni plus d'une centaine d'agents, en présence de cinq députés de Seine-Saint-Denis à savoir Clémentine AUTAIN, Marie-Georges BUFFET, Alexis CORBIERES, Bastien LACHAUD et Stéphane PEU, ainsi que le Maire de La Courneuve et des représentants des mairies de Tremblay-En-France, Saint-Denis et Aubervilliers.

Il faut dire que le Ministère a programmé sur 5 ans, pour la seule DDFiP du 93, soixante millions d'euros de dépenses pour les restructurations de nos services. Ils sont capables de trouver des dizaines de millions d'euros pour fermer les services, mais rien pour réparer ou entretenir les locaux dans lesquels travaillent les agents. Voulant certainement échapper à l'explication d'un tel saccage, le DDFiP a refusé de recevoir une délégation d'agents ainsi que les élus du département qui s'étaient déplacés.

HOMMAGE

▼
Louis VIANNET, le sens des autres !



C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès de Louis Viannet, Secrétaire général de la CGT de 1992 à 1999.

Louis était un homme et un dirigeant toujours à l'écoute des autres, connu pour sa grande ouverture d'esprit et porteur d'une vraie vision sur les évolutions de la société.

Louis aura profondément marqué la CGT durant les années où il y a occupé des responsabilités, faisant en sorte que notre organisation évolue face aux réalités du monde du travail tout en restant fidèle aux valeurs émancipatrices fondatrices de la CGT.



Les dépenses du CHSCT

► **DDFIP** : Sacs à dos et trolley pour les vérificateurs, décapage et métallisation des sols (TP d'Aubervilliers) dépenses sur prescription médicale, achat d'un diable électrique, remplacement des joints de la porte coupe-feu du SIE de Livry Gargan, remise en état des stores CFP Saint-Ouen.

► **DGE** : Chaussures de sécurité, brassards « serre file » et « guide file », 2 sièges ergonomiques sur prescription médicale, 30 repose-poignets.

► **DINR** : Achat d'un fauteuil ergonomique sur prescription médicale.

► **DIRCOFI** : Création d'un éclairage et pose d'interrupteurs lumineux, un fauteuil avec appuie-tête sur prescription médicale.

► **DNEF** : batteries pour l'alarme incendie, brassards « serre file » et « guide file », divers matériels ergonomiques (souris, repose-poignets, sacs).

► **DVNI** : 25 écrans fixes un bureau pour une personne de grande taille.

► **ENFIP** : Matériels ergonomiques, dont des lampes de bureau, repose-poignets et tapis de souris.

► **Douanes** : Gilets porte-accessoires, divers matériels de prévention des TMS dont 2 établis, des valises à roulettes (...), 20 fauteuils réglables, 139 bras articulés, volet électrique dans l'atelier STM, remplacement d'une porte d'entrée, création de douches, installation d'un extracteur d'air

► **Interdirectionnel** : Couvertures de survie pour l'ensemble des sites, du matériel pour les formations de secourisme

Un démantèlement de la DDFIP du 93 ?

Le 17.10.2017, un CHS-CT s'est tenu à Bobigny, réunissant la DDFIP 93, la DNEF, la DGE, la DVNI, la DRESG, l'ENFIP et les Douanes. Les fermetures des trésoreries de Bagnolet et de La Courneuve ainsi que 4 autres restructurations sont imposées sans aucune possibilité de dialogue social..

Lors du CHS-CT, le DDFIP, également Président du CHS-CT, s'est évertué à empêcher tout dialogue. Les documents fournis pour évaluer les conséquences de ces fermetures étaient risibles : aucun chiffre ni sur l'affluence de l'accueil, ni sur les taux de recouvrement, aucune trace d'une consultation publique avec les Mairies et les usagers concernés.

Il est allé jusqu'à raconter qu'il a reçu un mail de la DG dans la nuit de vendredi 13 à samedi, vers 23h18, pour signifier que les fermetures et restructurations étaient actées. A croire que la DG traite aussi mal les usagers et agents du Département, à toute heure, y compris les plus tardives.

Enfin, concernant le sort des agents travaillant dans ces trésoreries, le DDFIP a eu la malice de rappeler qu'en vertu des affectations sur une RAN, il a « le pouvoir de contraindre les agents à suivre leurs missions dans les SIP, qu'ils le veulent ou non ».

Au revoir, ..., Président

Le Président du CHS-CT part enfin à la retraite. Il s'évertuait à monopoliser la parole en utilisant un ton méprisant. Il a osé dire lors de ce CHS-CT que «... les conditions de vie au travail se résument au choix de l'emplacement des bureaux ...» et que« ... C'est la Direction qui choisit de fermer ou pas une trésorerie... ». Pour lui, notre rôle est de dire « ...si

vous souhaitez qu'un bureau soit placé à gauche ou à droite... ». C'est peu de dire que nous ne le regretterons pas... !

Recensement des accidents de service au 1^{er} septembre 2017

Pour l'ensemble des Directions, ils se montent à une cinquantaine chaque semestre, dont plus de la moitié concerne les agents douaniers.

Agression, mission, trajet et travail sont les 4 types d'accidents. Les victimes d'agressions sont la DDFIP 93 et les Douanes. Les accidents, dans le cadre des missions, touchent chaque année une dizaine de personnes. L'ensemble des services est concerné par les accidents de trajets (8 à la Dircofi) et de travail (15 à la Douane).

Le silence de la DNEF

Le secrétaire du CHS-CT (élu de Solidaires Finances) et la CGT ont rappelé la réglementation en matière d'accident de service :

« Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière, détachant l'accident du service », ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017.

Au cas présent, durant l'épisode caniculaire au mois de juin, un collègue de la DNEF a eu un malaise au bureau, décédant le lendemain à l'hôpital. A ce jour le CHS-CT n'a toujours pas reçu la déclaration d'accident de service. L'assistante de prévention de la DNEF a argué le secret médical face aux médecins du travail ! Ces derniers ont rappelé que c'est leur rôle d'étudier le dossier médical et de rendre une conclusion respectant évidemment le secret médical.

La CGT continuera par tous les moyens à amener la direction de la DNEF à exiger cette déclaration d'accident, malgré son refus inexplicable et injustifié.

Le CHS-CT n'a pas non plus été averti de la défaillance électrique survenue le 25.09.2017 à la DNEF, défaillance ayant pourtant entraîné le déclenchement de l'alarme, l'évacuation et la venue des pompiers. Or l'information du Comité doit être systématique.

La CGT Finances a déposé une délibération votée par l'ensemble des OS présentes, pour connaître les dysfonctionnements relevés au niveau de l'origine de l'incendie, des circonstances de l'évacuation et de la conformité de nos équipements. Cette délibération exige la copie du protocole signé entre la DNEF et la société qui gère la sécurité sur le site, et d'autre part, de connaître les observations des pompiers■