

# Bercy bien ! on continue ?



## De la mobilisation nationale vers la mobilisation générale du 5 décembre !

Parce que l'attaque est multiple, notre mobilisation n'a pas d'autre issue que dans son élargissement.

La convergence des luttes n'est pas un amoindrissement de la nôtre, agents de la DGFIP, mais bien un moyen supplémentaire pour amplifier notre propre mobilisation en la coordonnant dans un mouvement d'ensemble susceptible de donner une nouvelle impulsion, plus forte encore.

La réforme des retraites n'est qu'une offensive supplémentaire dans le plan d'action que les patrons du CAC 40 se sont assigné : l'affaiblissement de l'ensemble de nos acquis sociaux, issus du 8 mai 1945, du front populaire de 1936 et de mai 68.

Ces milliardaires comme GATTAZ, BOLLORE ou Bernard ARNAULT qui vient de racheter le bijoutier Tiffany, n'ont jamais accepté la perte financière que constitue pour eux les cotisations sociales, les congés payés, les comités d'entreprise et une fonction publique, dont les missions de service public échappent à leur féroce et insatiable appétit financier.

Dans cette entreprise ils bénéficient de la complicité du « gang des Dalton français » MACRON, PHILIPPE, LE MAIRE et DARMANIN. Les quatre complices mènent à un rythme effréné des réformes qui nous conduisent vers une régression sans précédent qu'il nous appartient de stopper.

Le 5 décembre, par une généralisation de la grève, nous pouvons, nous devons construire, telle une digue, un mur de contestation, le plus large possible ■

## Le contre-exemple du système de retraite suédois !

Emmanuel MACRON, durant sa campagne électorale des présidentielles, s'était fait l'écho des avantages du modèle suédois de retraite.

Tel un lanceur de satellite, le système suédois est savamment dosé en trois niveaux.

Un socle public (100% des assurés sociaux), minimal, à points, auquel s'ajoute un supplément de retraite d'entreprise (90% des salariés), puis d'un troisième volet constitué par une retraite par capitalisation confié à des fonds de pensions.

Mais celui-ci est en crise car il est au bord du déficit.

En 2017, il a fait l'objet d'une réforme. L'âge de départ a été porté de 61 ans à 64 ans à partir de 2020 et la pension a été portée à 53% du salaire de fin de carrière au lieu des 60% instaurés en 2000.

L'exemple de ce modèle montre qu'il n'y a pas de dispositif miracle et que forts de ce qui se passe ailleurs, nous devons bien réfléchir avant de casser un système qui existe depuis près de 75 ans.

D'ailleurs, dès sa mise en place il a permis de financer les pensions et retraites.

Les cotisations prélevées, constituent toutes un salaire indirect générateur d'un droit différé, dont il serait injuste et inégalitaire d'en priver les futurs bénéficiaires.

# La grande régression !

La réforme des retraites qui est aujourd'hui concoctée est dangereuse à plus d'un titre. Elle s'appuie sur la fausse idée d'instaurer un régime universel et égalitaire, pour mieux rompre, en fait, avec un système reposant sur l'indispensable solidarité entre générations.

Si le débat tourne depuis quelques jours sur l'éventualité d'un dispositif discriminatoire à l'égard des futurs entrants dans « la vie active », sous l'appellation de « clause du Grand-Père », il n'en demeure pas moins que la réforme est en elle-même, elle aussi, profondément injuste vis-à-vis de tous.

## Le fondement solidaire

Le système actuel repose avant tout sur la solidarité inter générations. C'est là l'originalité et le fondement sur lequel l'ensemble même de la protection sociale est aujourd'hui bâti.

Les actifs contribuent, par le produit de leurs cotisations sociales, à pourvoir un salaire de remplacement à ceux qui ne sont plus à même, du fait de l'âge, d'exercer une activité professionnelle. A noter que la protection santé est elle aussi construite sur ce même système.

Ce que Macron propose est, ni plus ni moins, de faire table rase de cette notion de solidarité du système général, au profit d'un dispositif de récompense et d'épargne qui reposerait lui sur une base de capitalisation de points de retraite.

## Pourquoi une telle opiniâtreté à défaire ce système ?

Les tenants de l'économie libérale, les détenteurs du capital, ne l'ont jamais accepté car il remet en cause, par sa conception même, la

gestion capitaliste de la société. Mais le régime solidaire les prive également de la masse des cotisations qui échappent à leur contrôle et à leur gestion. C'est donc essentiellement pour ces raisons idéologique et financières qu'ils combattent, depuis même sa création, la conception originale de la protection sociale, issue notamment du programme du Conseil National de la Résistance, il-y-a près de 75 ans.

## De la solidarité vers la capitalisation

Le modèle qui correspond le mieux au monde capitaliste c'est en effet la capitalisation. Plus vous accumulerez des points de retraite, par un parcours professionnel ascendant, plus vous aurez un montant de retraite important ! Ceux qui auront un parcours plus sinueux capitaliseront moins. Le système se présente ainsi comme en charge de récompenser les plus méritants.

Il s'agit bien sûr d'abord d'une bataille d'idée. La réalité est cependant toute autre. Des exemples venus d'ailleurs (Grande Bretagne, Etats-Unis, Suède) montrent que la gestion de la retraite lorsqu'elle est confiée, en dehors d'une institution, aux compagnies privées, les fameux fonds de pension, la garantie d'une rémunération est liée au cours de bourse et aux aléas des placements financiers. Au fond c'est ce modèle qu'il s'agit maintenant d'intégrer progressivement

dans notre régime de retraite solidaire. Le projet de substitution par un système minimaliste à points participe de cette stratégie, avec en bout de course le projet de transférer la gestion des caisses au privé qui lorgne avec beaucoup d'appétit sur la masse financière qui lui échappe, pour l'instant.

## De la capitalisation vers plus d'inégalités

Cette réforme prétend réduire les inégalités. En proposant un système unique, habilement qualifié « d'universel », le projet gouvernemental laisserait croire qu'il s'agit, par cette réforme, de rétablir plus de justice face aux régimes dits spéciaux. Ces derniers ne pèsent pas lourd dans la balance car ils concernent environ 3% des actifs. Mais il faut bien diviser les salariés entre eux, pour parvenir à ses fins. Le prétexte est déjà éventé puisqu'à l'exception de M. Delevoye, il serait envisagé de laisser ici et là perdurer quelques-uns d'entre eux.

En fait, l'enjeu est ailleurs. La substitution en points est bien l'axe principal car il permettra de faire varier le niveau des pensions en fonction de la valeur (boursière, du PIB, de la croissance) du point. Le tour sera alors joué et le système prêt à être transféré à la finance qui s'en nourrit déjà les babines. Il va de soi que nous ne pouvons pas laisser faire une telle entreprise qui nous plongera dans la dépendance financière et l'injustice ■

## Conséquences de la réforme Macron, sur le montant de la retraite



• Marie,  
Née en 1961  
Fonctionnaire de catégorie B

- 🕒 Début d'activité à 22 ans
- ☑ Carrière continue (sans chômage et temps partiel)
- ▶ départ en retraite à 64 ans

**Situation actuelle**

**Taux de pension / au dernier traitement : 64 %**



• Chloé,  
Née en 1990  
Fonctionnaire de catégorie B

- 🕒 Début d'activité à 22 ans
- ☑ Carrière continue (sans chômage et temps partiel)
- ▶ départ en retraite à 64 ans

**Réforme Macron**

**Taux de pension / au dernier traitement : 54 %**



• Mathieu,  
Née en 1990  
salarié du secteur privé

- 🕒 Début d'activité à 22 ans
- ☑ Carrière continue (sans chômage et temps partiel)
- ▶ départ en retraite à 64 ans

**Situation actuelle**

**Taux de pension / au dernier traitement : 73 %**



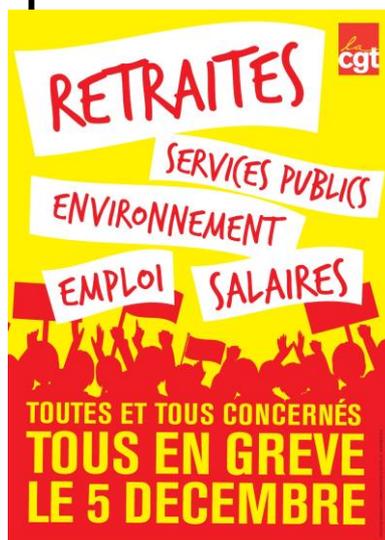
• Thomas,  
Née en 1990  
salarié du secteur privé

- 🕒 Début d'activité à 22 ans
- ☑ Carrière continue (sans chômage et temps partiel)
- ▶ départ en retraite à 64 ans

**Réforme Macron**

**Taux de pension / au dernier traitement : 56 %**

**Pour parvenir à un montant de retraite égal, il faudra à Chloé et Thomas travailler jusqu'à l'âge de 67,5 ans**



**Tous et toutes en grève et en manifestation, le 5 décembre 2019 et en Assemblées Générales pour décider de la poursuite de la mobilisation**

**La manifestation parisienne partira de Gare de l'Est. Le rassemblement est prévu à partir de 14h.**

**Pour la province se rapprocher des Unions locales ou des Unions départementales CGT**

## CALENDRIER

### Heure Mensuelle d'Information syndicale

Prévue pour le Lundi 9 décembre

Cette HMI fera le point de la portée du mouvement de grève entamé le 5 décembre, avec l'objectif de réfléchir ensemble sur les prolongements en cours et à venir.

Elle sera l'occasion de revenir à la situation de la DGFIP, après la Manifestation nationale du 14 novembre dernier.

▶ **Salle 03 04 entre 14h00 et 15h00**

**Appel unitaire des organisations syndicales du 93 à manifester**

Dans le cadre des prolongements et des développements de la mobilisation initiée le 5 décembre pour la défense des retraites ; les organisations syndicales **CGT, FO, FSU, Solidaires, CFE-CGC, UNSA et UNEF** de la Seine-Saint-Denis appellent les secteurs en lutte à une manifestation départementale

▶ **le 11 décembre à 11h00**

Le parcours prévu est La Courneuve (les 4 routes - Ligne 7 du métro) au parvis de la Préfecture de Bobigny.

Tous les salariés et fonctionnaires du département sont donc appelés à se rassembler dans un cortège qui partira de La Courneuve à 11h00

## AGENDA

### BNEE

Suite à une enquête administrative diligentée par l'Inspection Générale des finances à l'encontre de la BNEE, La section syndicale CGT a déposé une demande d'audience auprès de la sous-direction du contrôle fiscal.

Cette entrevue sera l'occasion d'échanger sur le pilotage de la BNEE ainsi que sur le maintien de ses effectifs qui vont être impactés par des départs en retraite.

### RESEAUX SOCIAUX

**La propagande continue !**

**La veille aussi !**



## GESTION DES PERSONNELS

# Pas de quartiers !

Depuis l'adoption, le 6 août 2019, de la loi de transformation de la fonction publique les administrations et la nôtre tout particulièrement, s'engagent avec un grand zèle dans sa mise en musique. Les conséquences qui en découlent vont, pour l'après 2020, profondément transformer les règles en matière de gestion des personnels de la DGFIP, afin de forcer à la mobilité. Mais comme cela ne suffisait pas le ministère va plus loin encore en proposant de supprimer tout simplement l'avis des CAP.

**A** peine la rentrée entamée, lors d'un groupe de travail convoqué les 8 et 9 octobre 2019, la direction générale a généralisé le dispositif initié dans 14 départements sous l'appellation « préfiguration de 2019 », qui instaure l'affectation de tous les agents au département.

C'est l'objet de la note de La DRH de la DNEF qui nous a informés des conséquences de ces dispositions pour la direction nationale.

Pour résumer, seules les BIR et les BNI, auxquelles est associée la BAPF, structures dont la résidence est à Pantin, verront leur affectation nationale transformée sous l'appellation « BRIG ». Désormais, l'affectation dans ses structures se feront localement.

### Le ministre s'en mêle.

Et comme les choses ne vont pas assez vite, le ministre qui a en charge les administrations économiques et financières prend l'initiative.

Ce dernier entend tirer très rapidement, pour une application dès 2021, les conséquences de la loi de transformation de la fonction publique, notamment en ce qui concerne la mobilité sur le poste.

C'est ainsi qu'un Comité Technique Ministériel est saisi, dès novembre, en vue d'adopter les lignes directrices de la gestion ministérielle qui devra organiser et rendre effectif l'objectif de mobilité des agents.

### Limiter la durée sur le poste

Pour se faire, le ministre entend généraliser l'entretien au bout de cinq ans d'affectation sur un poste.

Cet entretien présenté comme un échange sur le développement de la carrière sera, dans les faits, institué en vue de susciter le changement d'affectation fonctionnel ou géographique.

Fin de s'encroûter sur un poste, fini de tisser des liens et d'acquérir une expertise. La précarité va désormais être généralisée.

Mais comme l'incitation ne suffit pas le ministre envisage de limiter la durée à 5 ans sur certains postes. Et comme gouverner est prévoir, autant décider de manière autoritaire. Ainsi les postes concernés seront automatiquement ouverts au bout des cinq années à la mobilité.

Mais comme il faut tout prévoir et éviter que la mobilité tant souhaitée et impulsée puisse se retourner contre leurs initiateurs, le ministre autorisera les directions, pour certains postes, à mettre une durée d'affectation minimale d'au moins de 2 ou 3 ans. Trop de mobilité tue la mobilité.

### Supprimer l'obstacle des CAP

Imposer la mobilité sur le poste suppose des moyens inédits.

Et puisque la loi ne l'empêche pas, Les directions qui vont être concernées et en tout premier lieu la nôtre, pourront supprimer l'avis des CAP.

Bref, encore un petit effort et les dernières garanties vont pouvoir sauter.

Le profil, l'affectation au choix, à la tête du client, afin de réaliser l'accomplissement d'une mission limitée dans le temps, vont donc être généralisés à grande échelle.

### Un calendrier au pas de charge

Les documents préparatoires de ce Comité Technique Ministériel prévoient un calendrier précis. Ainsi, certains des objectifs stratégiques poursuivis devront entrer en application entre 2021 et 2022. Tel est le cas, notamment de l'entretien des 5 ans.

Il n'est pas agréable d'être un oiseau de mauvais augure ou même de se dire c'était à prévoir.

Et si rien n'est jamais acquis, rien n'est jamais définitif non plus.

Une chose paraît cependant assez évidente ! Nous allons devoir faire beaucoup mieux que le 14 novembre pour conserver un maximum de droits, afin d'éviter l'arbitraire et l'autoritarisme que ce dispositif stratégique ministériel nous promet. Il nous appartient, tous ensemble de mettre un coup d'arrêt à cette entreprise de démolition ■