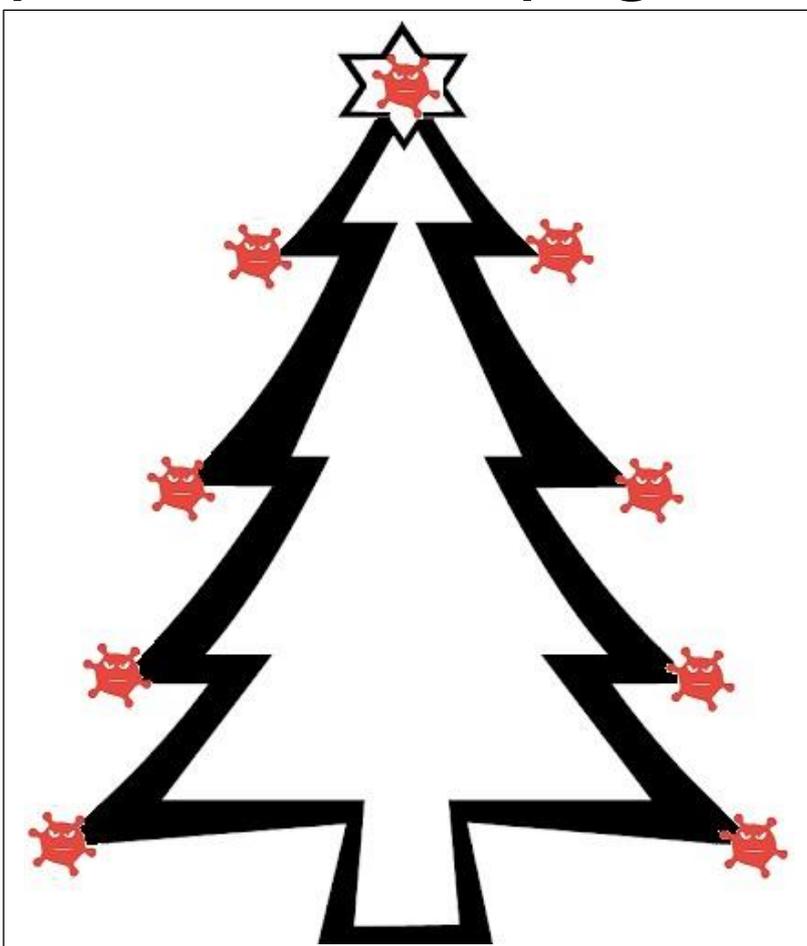


Mauvais temps !

- ▶ Suppressions d'emploi et
- ▶ Fin du statut de la fonction publique pages.....2 & 3

La 5^e vague s'invite aux fêtes !

L'année 2022 en sera profondément imprégnée !



La pression monte !

Les actionnaires, c'est-à-dire les premiers de cordée, pour reprendre la terminologie présidentielle, n'ont jamais reçu autant de dividendes. Ainsi La finance continue d'engranger les bénéfices tandis que les premiers de corvée, eux, sont au régime sec.

En tête de liste Sanofi, qui s'occupe avec bienveillance, depuis maintenant près de 27^e années, de la santé de ses actionnaires et de leur juste rémunération.

Et pendant ce temps béni pour les détenteurs de capitaux et d'actions, les salariés, les fonctionnaires et les retraités voient leur pouvoir d'achat se rétrécir année après année.

Quant aux chômeurs, ceux qui ne traversent pas la rue, comme l'a souligné l'occupant de l'Elysée, qu'en est-il pour eux ? Rassurez-vous, la réforme de l'allocation chômage ne les a pas oubliés.

Mais l'urgence sociale est là.

Les salariés en grève de Sanofi, qui ont eu l'impudence de venir réclamer leur dû au siège, ce mercredi, ont vu les négociations suspendues. Le patronat est délicat et goûte peu qu'on lui mette la main dans ses poches.

Les patrons rechignent à négocier, alors qu'ils apprécient les aides sonnantes et rébuchantes versées par les pouvoirs publics.

Mais comme la pression monte et qu'il faut calmer le peuple, l'exécutif dégainé et sort les primes.

La DGFIP est au diapason puisqu'elle a, elle aussi, mis la main au portefeuille. Elle va, en effet, verser une « prime exceptionnelle » aux agents présents dans les effectifs durant le 1^{er} semestre 2021.

Mais la distribution des miettes va-t-elle suffire à calmer la colère ?

Souhaitons que non car la hausse des prix et des tarifs des services a bel et bien creusé l'écart ■

Ci-dessous nous reproduisons la « Une » de l'ASD d'il y a seulement 12 mois. La situation n'a guère évolué si ce n'est dans son caractère Répétitif et aggravant



EMPLOIS DE LA DGFIP

L'hécatombe continue !

Les documents du Comité Technique de réseau (CTR) viennent de tomber et le résultat est toujours plus alarmant ! Le Projet de Loi des Finances 2022 (PLF 2022), prévoit pas moins de 1 506 suppressions d'équivalent temps plein (ETP) à la DGFIP et ce, malgré le transfert à la DGFIP de certaines taxes douanières .

La DGFIP va passer la barre des 20 000 emplois sacrifiés sur la période 2012/2022, avec une perte sèche de 20 745 emplois ! Cette purge a de lourdes conséquences sur le quotidien des personnels en termes de conditions de travail et pour les usagers et usagères en termes de qualité de services !

Pour mémoire, les chiffres nationaux depuis 2012 sont les suivants :

PLF Année	Effectifs supprimés
2012	-2438
2013	-2023
2014	-1988
2015	-2000
2016	-2130
2017	-1630
2018	-1600
2019	-2130
2020	-1600
2021	-1800
2022	-1506

Un solde déficitaire En emplois pour 2022

Les projections 2022 font ressortir une prévision de 5 000 départs, pour l'essentiel des départs à la retraite. Compte tenu des suppressions d'emplois prévues (à hauteur de 1 506), la DGFIP doit recruter 3 500 personnes. Ce qui pourrait ne pas être suffisant, puisqu'en plus des missions habituelles, la DGFIP récupère toute la partie fiscale

de la DGDDI (la Douane), sans connaître le transfert d'effectifs correspondants.

L'ENFiP en charge du recrutement par concours et de la formation ne peut actuellement former que 2 500 personnes. Elle réfléchit donc à la manière dont elle va procéder. Peut-être en augmentant ses capacités d'accueil (enseignants, immobilier, logistique), ses capacités de formation en distanciel ? Ou tout simplement en formant moins les stagiaires !

Mais l'administration a pensé à tout. Elle met en parallèle ses difficultés à recruter des lauréats de concours en mettant en avant ses nouvelles capacités d'embauche de contractuels (ouvertes dorénavant aux emplois A, B et C). Ainsi, en 2020, si 270 possibilités de recrutement ont été proposées, en 2021 elles ont explosé à 920 contractuels. Et en 2022, devinez quoi ? C'est l'embauche d'un millier de contractuels qui est envisagée !

Donc, le millier d'emplois que l'ENFiP n'est pas en capacité de former pourrait être recruté par contrat ! À charge des petits fonctionnaires de la DGFIP de les former sur le tas.

Les fiches de poste proposent souvent des rémunérations moindres pour ces contractuels, qui pourront, selon les besoins, être renouvelés ou remerciés

après leurs trois ans de contrat. Comme c'est pratique pour une administration cherchant à réduire son personnel coûte que coûte !

Nous vous laissons imaginer l'ambiance dans les services où des collègues se prévalent des droits et devoirs de leur statut de fonctionnaire devront cohabiter avec des collègues contractuellement précaires.

La perte d'attractivité de la DGFIP est bien réelle.

Le taux de rupture conventionnel, le plus fort de toutes les grandes administrations d'État, marque cette perte d'attractivité mais aussi l'envie de la quitter.

A la DNEF, il y a 2 suppressions d'emplois : 1 poste d'IDIV HC et 1 poste d'agent C. Il y a création d'1 poste de A.

La suppression du poste d'Inspecteur Hors classe concerne un poste à la BNEE localisé à Paris en contrepartie de la création d'un poste d'Inspecteur à Nanterre à la BNEE.

Ce point a été examiné lors du dernier CTL de la DNEF.

Pour le moment, la suppression du poste de C n'est pas localisée, la Direction de la DNEF la communiquera lors du CTL emplois de Janvier ■

CALENDRIER

Tombola du syndicat !

La Tombola CGT est prolongée jusqu'au 24 janvier 2022, vous pouvez encore acheter des billets bons de soutien

VIE DES AGENTS

Campagne mutations

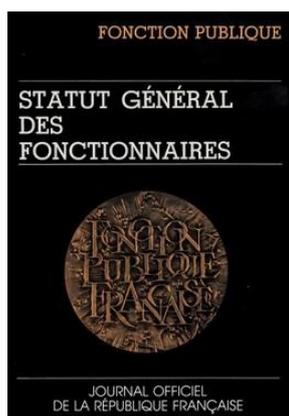
La campagne de mutation se déroulera du 16/12/2021 au 21/01/2022. Des permanences syndicales seront organisées.

EN BREF

Comité technique de réseau

L'ensemble des organisations syndicales de la DGFIP l'ont boycotté.

**Ci-dessous
l'édition brochée
du Journal Officiel
de 1984 du statut
général des
fonctionnaires,
issu de la Loi dite
loi Le Pors,
ministre de
la fonction
publique et des
réformes
administratives
de 1981 à 1984**



Fin du statut de la Fonction Publique

Depuis le 4 décembre, dans le silence le plus total, le gouvernement a dissout par ordonnance le Statut général des fonctionnaires, dit « Loi Le PORS » du 13 juillet 1983. Sans fétichiser le statut, cela constitue un recul fondamental pour le Service Public.

Cette ordonnance fait suite à la loi dite de « transformation de la fonction publique » du 06 août 2019 qui a déjà largement dynamité le statut : fin de la plupart des CAPL, fin des CHSCT, recours accru aux contractuels.

Aujourd'hui, il s'agit de remplacer le Statut de la Fonction Publique par un Code Général de la Fonction Publique et c'est loin d'être neutre.

La fonction publique est organisée selon des statuts qui sont au cœur de tout notre système : « les agents au service des employeurs publics se sont vus imposer un régime juridique particulier parce que ces agents sont soumis à des sujétions particulières dérogatoires du droit commun du travail ».

Le statut des fonctionnaires est d'abord une protection des citoyens. En protégeant les fonctionnaires de l'arbitraire, il évite l'instrumentalisation de l'administration à des fins partisans par un pouvoir politique quelconque.

Opter pour un Code de la Fonction publique, cela signifie que l'on entend organiser, encadrer, une fonction publique adaptée et adaptable aux orientations politiques et donc financiers du gouvernement, lui-même aux ordres des règles normatives européennes.

D'une relation statutaire nationale, on passera à une relation contractuelle entre les employeurs et les salariés, les fonctionnaires.

D'où l'introduction dans ce nouveau Code d'un Livre II consacré au Dialogue social.

Ce nouveau Code transforme le droit à « Carrière » posé par le statut, par un Livre IV appelé « Politiques des ressources humaines ».

De même un Livre V est consacré aux « Parcours professionnels » qui abroge de fait le déroulement de carrière statutaire conçu pour être égalitaire et national. Si l'on se réfère à l'exemple belge, c'est la fin de la distinction entre emplois statutaires et emplois contractuels. Cela va permettre d'amplifier le recrutement de contractuels moins bien payés et avec une évolution salariale non garantie. Et pour les emplois en haut de l'échelle cette même logique va faire exploser les plafonds de rémunération avec un alignement sur les rémunérations des multinationales ■

ECHOS DE LUTTES



Sans papiers mais solidaires !

Le 25 octobre débutait une action revendicative de plus de 200 travailleurs sans papiers, tous salariés dans une douzaine d'entreprises d'île-de-France.

Parmi les employeurs plusieurs grandes entreprises, dont Monoprix, Eiffage, Sepur, ...

Cette mobilisation très forte, coordonnée par les unions locales CGT et les syndicats des différentes branches professionnelles concernées a permis la régularisation des salariés concernés.

Ces grévistes plongeurs, manutentionnaires employés du bâtiment, éboueurs ou jardiniers ont déclenché ensemble cette action et ont au bout de 3 semaines de grève obtenu satisfaction.

Ils ont porté haut et fort leurs revendications qui s'articulent autour de deux axes essentiels : Régularisation et arrêt des statuts précaires.

La CGT à l'initiative de cette lutte exemplaire et victorieuse se félicite que cette mobilisation ait pu contribuer à des solutions humaines logiques et justes.

Certains employeurs, tels des esclavagistes, vont devoir rendre des comptes sur leurs pratiques d'embauche et de management. Les services de l'inspection du travail et la justice qui ont été saisis vont y veiller.

Merci Polo

Après 42 années dédiées à la DGFIP et à la CGT, notre camarade Jean-Paul va prendre une retraite bien méritée le 01/01/2022.

Notre camarade a été représentant du personnel pendant de nombreux mandats à la DNEF et a été notre rédacteur en chef, notre éditeur et notre éditorialiste.

Jean-Paul a été de toutes les luttes nationales et locales.

Son analyse fine et son militantisme vont manquer à notre section.

Nous lui souhaitons une bonne deuxième carrière, pleine de luttes et de bonnes choses.

► Egalité**femmes/hommes**

La Commission exécutive nationale (CEN) de la CGT Finances publiques ayant validé la proposition du Collectif Place des femmes dans le syndicat d'organiser des journées de paroles femmes (exceptionnellement non mixtes), celles-ci se sont déroulées les 24 et 27 septembre 2021 en visio.

La Commission Exécutive de notre section a décidé de mettre en place des référentes égalité femme/homme qui seront :

Emmanuelle ADAM,
BII Paris-Ouest

Martine LOPEZ : BNI7

Négociation cadre de vie

La première négociation collective s'est déroulée à la DGFIP entre le Directeur Général et les organisations syndicales représentatives, de fin septembre à mi-octobre. Elle examinait le volet « cadre de vie au travail ».

La proposition initiale de l'administration portait sur 3 volets comportant des enveloppes budgétaires distinctes :

Indemnitaire, sous forme d'une prime versée une fois en décembre (équivalent 100 € par agent)

Promotions (environ 100 toutes confondues)

Amélioration de la qualité de vie des agents (équivalent 100 € par agent).

Reconnaître l'engagement professionnel

Contrairement à la volonté de l'administration de ne reconnaître qu'une partie des agents des Finances Publiques, (congés maternité, temps partiel, congés formation professionnelle) la CGT Finances Publiques dans l'unité syndicale a imposé une reconnaissance de l'engagement de tous les agents.

Le dispositif adopté

Une dotation d'environ 100 € par agent est attribuée à chaque direction. Elle concernera des améliorations

hors de l'obligation légale de l'employeur, de la compétence des CHSCT et des CDAS. Son utilisation sera actée lors d'un CTL dédié et nécessitera un accord majoritaire des syndicats représentatifs locaux. À défaut d'accord majoritaire local, l'enveloppe sera redistribuée aux directions étant parvenues à un accord.

A la DNEF ; ce sont 48 439 € qui doivent être répartis entre les différents sites.

Les thématiques retenues par la direction générale sont les suivantes

- Le cadre de vie au travail
- La démarche écoresponsable
- La Sensibilisation aux innovations
- Responsabilité sociale de la DGFIP

Les deux dernières thématiques n'étaient pas présentes dans l'accord national et ont été ajoutées par la direction générale.

Ainsi, la « sensibilisation aux innovations », pourrait tourner autour du numérique et la « responsabilité sociale de la DGFIP », autour de tout ce

qui peut promouvoir ou améliorer l'image de la DGFIP à l'extérieur (par exemple, le recours à des associations d'insertions).

N'y avait-il pas une méthode plus simple et plus juste ?

Pour CGT FIP DNEF disons-le, nous regrettons que cet argent n'ait pas été utilisé pour augmenter la prime exceptionnelle que chaque agent va percevoir.

Dans le cadre de ce fonds, il risque d'être plus compliqué de s'accorder sur un ou des projets qui puissent bénéficier au plus grand nombre. Pour autant, puisque ce fonds existe, pas question, bien évidemment, de faire l'impasse, et nous espérons bien arriver à l'utiliser en totalité à partir de vos propositions. A ce stade, nous ne souhaitons pas forcément vous donner nos idées, afin de vous laisser toute latitude pour vous exprimer. Sachez cependant que nous ne perdons pas de vue notre objectif qui est donc de s'accorder sur un ou des projets qui pourront profiter au plus grand nombre.

La section CGT DNEF a décidé de s'emparer de ce sujet pour échanger avec l'ensemble des collègues sur le travail. Il ne faut donc pas se censurer sur l'expression des besoins.

Notre objectif collectif doit plus que jamais concerner la recherche de solutions pour empêcher la dislocation de la DGFIP ■

La section syndicale appelle tous les agents de la DNEF à participer cette action en envoyant vos choix à la BALF suivante :

dnef.budget@dgfip.finances.gouv.fr

N'oubliez pas de mettre la section en copie : cgt.dnef@dgfip.finances.gouv.fr.