

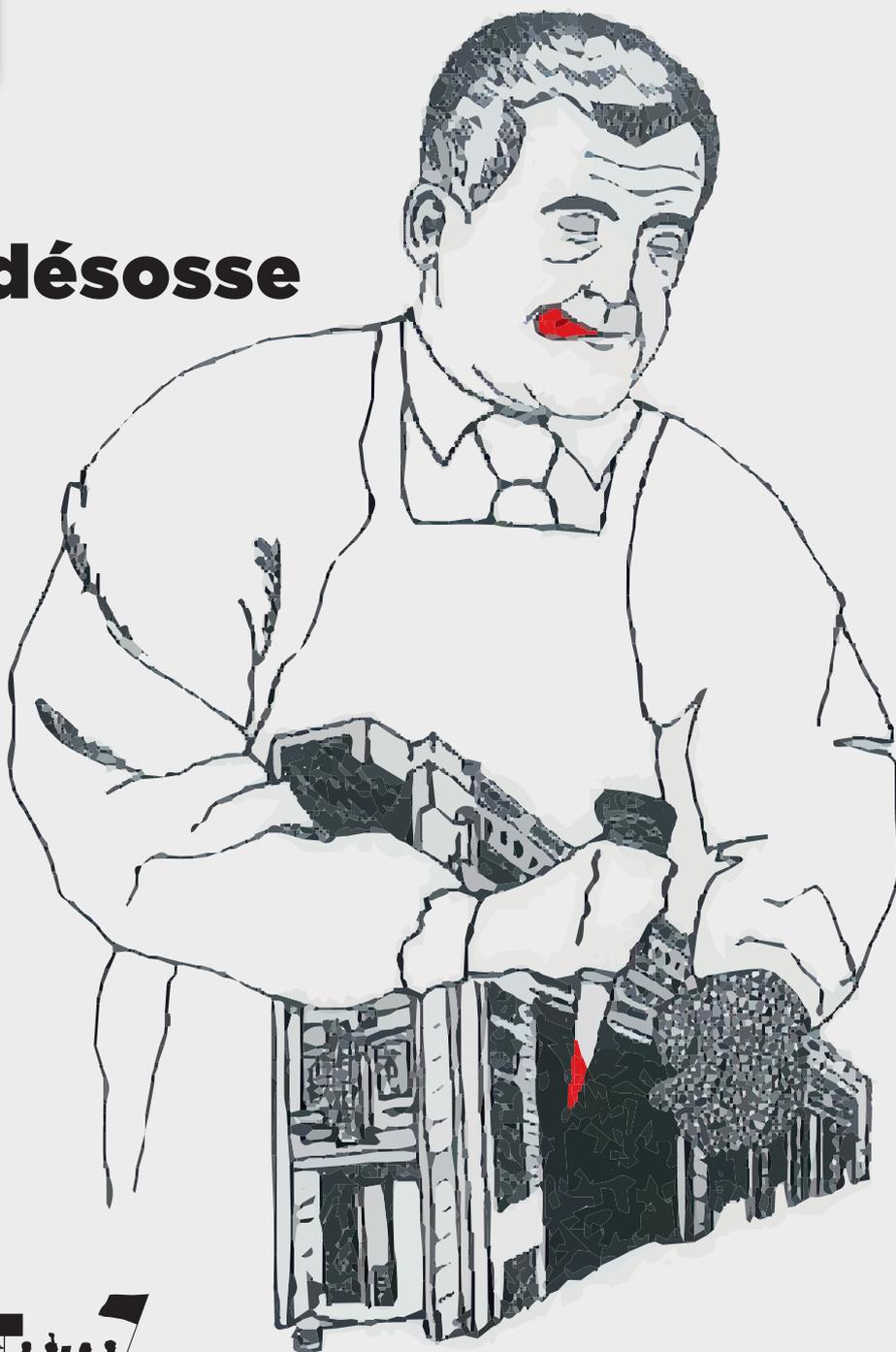
le MAG

Syndical



DARMANIN désosse la DGFIP !

Et il y prend
un malin plaisir.



ARTICLE

**LES AGENCES
COMPTABLES**

Page 4





SOMMAIRE



Le mag syndical n°30 - Avril 2019
 CGT - Finances Publiques
 Case 450 et 451 - 263, rue de Paris
 93514 Montreuil Cedex
 Tél. : 01 55 82 80 80 - Fax : 01 48 70 71 63
 Facebook : @cgt.finpub - Twitter : cgt_finpub
 Directeur de publication : O. VILLOIS
 ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0920 S 06183
 Composition : CARREMENTCOM - 01 43 02 08 35
 Impression : Rivet Presse Edition - Limoges
 e.mail : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr
 e.mail : dgfip@cgt.fr
 Prix : 0,50 €

ÉDITORIAL 3

ARTICLES 4-7

Les agences comptables 4-5

RIFSEEP 6-7

DOSSIER 8-11

La Géographie revisitée ou « la déconcentration de proximité » : mode d'emploi. Des annonces en trompe l'œil ! 8-11

ÉGALITÉ 12-13

Égalité femmes/hommes : Êtes-vous féministe ? 12-13

TRAVAIL 14

Non, le recul de l'âge de départ à la retraite n'est pas inéluctable 14

LE BILLET DE TATA JACQUELINE 15

Trop c'est trop 15



ÉDITORIAL

Depuis le début de l'année, les organisations syndicales de la DGFIP sont dans l'action et appellent les agents des finances publiques à se mobiliser massivement. Les actions dans le cadre d'initiatives locales ou nationales ont été nombreuses : grèves, manifestations, rencontre avec les élus, rencontre avec les usagers, etc., pour montrer notre volonté de voir le cap changer à la DGFIP.

Les attaques que nous vivons aujourd'hui sont sans commune mesure avec ce que nous avons pu connaître précédemment. Il s'agit d'attaques sur notre statut de fonctionnaire et nos missions au sein de la DGFIP.

Les 2 sont extrêmement liés car pour transformer la DGFIP, il faut mettre fin à nos garanties. C'est ce à quoi s'attaque la loi dite « Fonction Publique » qu'il faudrait mieux appeler loi « Casse de la Fonction Publique ».

Son objectif est simple, détricoter plus avant le statut en mettant fin au CAP, en introduisant un pouvoir disciplinaire plus fort des directeurs, en instaurant un recours aux contractuels accrus, en mettant en place des plans de départs et des aides à la mobilité bien plus importantes.

Tout cela est présenté sous l'axe d'une volonté officielle de modernisation de la fonction publique mais on sait que l'objectif « non officiel » est tout simplement : la suppression de 120 000 fonctionnaires dont 50 000 dans la fonction publique d'état. Et quand on sait que lors des dernières années, la DGFIP a absorbé les 2/3 tiers des suppressions d'emplois pour la sphère État, on comprend mieux l'importance des annonces sur l'évolution de la loi fonction publique pour pouvoir transformer la DGFIP.

Sous couvert de géographie revisitée ou « déconcentration de proximité » c'est une réforme sans précédent de la DGFIP que nous allons connaître. Ce changement est encore plus important que la fusion, dernière grande réforme à la DGFIP. Il s'agit ici de transformer tout le réseau et ses implantations en laissant les élus locaux être maîtres des choix.

C'est la fin d'une organisation du réseau identique sur tout le territoire, où chaque contribuable avait accès aux mêmes types de services publics.

Mais il s'agit aussi de mettre fin à toute une série de missions, par des choix fiscaux : la fin de la taxe d'habitation, le PAS et ses conséquences mais aussi de mission de service public : fin du numéraire à la DGFIP, création d'agences comptables, externalisation du cadastre, attaque sur la séparation ordonnateur/comptable, etc.

C'est bien pour toutes ces raisons que la CGT avec les autres organisations syndicales de la DGFIP appellent à la mobilisation durant cette période. C'est avec la mobilisation de chacun que tous ensemble nous pourrions aboutir à l'abandon des projets du gouvernement et à gagner sur nos revendications.

« En lutte
et dans
l'action ! »





LES AGENCES COMPTABLES : UNE PRIVATISATION DE LA GESTION DES FONDS PUBLICS

Dans le cadre idéologique de réduire à tout prix la dépense publique, l'État tente de mettre un peu plus la main sur l'évolution des dépenses de fonctionnement des 500 grosses collectivités en les incitant à contractualiser. Elles s'engagent ainsi à limiter l'augmentation de leurs dépenses à 1,2% par an.

Après l'austérité sur les budgets des collectivités, le gouvernement va plus loin. L'article 243 de la loi de finances 2019 permet le droit à l'expérimentation des agences comptables. Cette loi ne doit pas être analysée comme une extension des dispositions existantes prévoyant des agences comptables pour certains petits établissements. Le 29 octobre 2018, Édouard Philippe, lors du deuxième comité interministériel de la Fonction Publique, annonçait «une refonte complète de notre cadre de gestion vise à terme la suppression de tous les contrôles a priori et la suppression de la responsabilité personnelle et pécuniaire de l'agent comptable ».

La démarche poursuivie relève d'une conception libérale de l'intervention publique. Elle vise à supprimer tout mécanisme de contrôle et de sécurité dans le maniement des fonds publics en accompagnant la liquidation du principe de séparation entre l'ordonnateur et le comptable. Elle veut également favoriser l'externalisation et la privatisation de pans entiers de missions du secteur public local.

C'est un facteur de multiplication des risques financiers dans la gestion budgétaire et comptable des collectivités locales et établissements publics de santé.

Faisant preuve d'un véritable lobbying, c'est au travers d'une démarche nationale, relayée en local, que les directions, transformées en VRP, ont démarché les grosses collectivités et établissements publics de santé pour qu'elles candidatent pour passer en agence comptable. En proposant la prise en charge de la moitié du traitement de l'agent comptable issu de la DGFIP, le ministre Darmanin avec le secrétaire d'État Dussopt ont tenté de forcer la main aux collectivités et établissements publics de santé pour les inciter au passage en agence comptable au 1^{er} janvier 2020.

La DGFIP refuse tout simplement de communiquer sur le sujet mais il y aurait quelques rares candidats : le syndicat départemental des eaux de la Vienne (86) pour 2021, pour 2020 le conseil général Pays de Loire, Hyères (83), Domfront-Tinchebray (61), Rueil Malmaison (92) et Bobigny (93).

Mais est-ce que la direction locale de Seine-Saint-Denis et la direction générale vont valider la candidature de la commune de Bobigny ? Cette commune a défrayé la chronique il y a peu suite à un rapport de la Cour Régionale des comptes d'Ile de France d'avril 2018 qui mettait en avant des soupçons de clientélisme et de conflits d'intérêts :

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/commune-de-bobigny-seine-saint-denis>

« Entre avril 2014 et mai 2015 la commune a recruté - à tous niveaux dont des fonctions de direction - au moins 12 agents contractuels dans des conditions irrégulières et à des niveaux de rémunération indus. Dans certains services, l'usage des vacances excède les conditions de recours à ce type de contrats. »

Si demain cette commune était validée, la DG aurait bien du mal à mettre en avant des pseudos critères demandés aux collectivités et autres établissements publics de santé pour basculer en agence comptable !!!

Selon l'édition de septembre 2018 de la Banque des Territoires, les budgets des régions représentent à elles seules 42 Milliards d'euros de dépenses. En comparaison, cela représente plus de la moitié du montant annuel de l'évaluation de la fraude et évasion fiscale affectant les finances de la nation. Le cumul des budgets des 500 plus grosses collectivités, ciblées en priorité pour le passage en agence comptable, permet de mesurer l'importance à ce que la gestion et le contrôle des fonds publics restent dans la sphère des finances publiques avec un comptable public de plein droit.

Les agences comptables s'inscrivent pleinement dans le projet de loi de la transformation publique en s'attaquant aux droits et garanties des personnels, au travers notamment du détachement d'office.

L'expérimentation des agences comptables précise que l'intégration du recouvrement forcé, en son sein, demeure optionnel. Il ouvre la porte au recours d'opérateurs privés. En cas de transfert des missions publiques vers un autre organisme ou le secteur public, le projet de loi de transformation de la fonction publique stipule que les

personnels concernés seraient détachés d'office avec une adaptation de leurs droits pouvant aller jusqu'à la contractualisation.

// LE DÉTACHEMENT D'OFFICE ENTÉRINÉ :

Dans l'attente du nombre de postes repris par l'ordonnateur, les collègues ne pourraient faire valoir leurs droits à la mobilité d'office. Ils seraient directement mutés à la nouvelle agence ou bien à la merci de la DGFIP ou du Préfet pour rejoindre un nouveau poste de travail.

// DES OBLIGATIONS DE SÉJOUR COERCITIVES :

Un délai de séjour de 3 ans, dans l'agence comptable, est imposé avant de pouvoir participer au mouvement de mutation de la DGFIP sans toutefois spécifier l'existence de priorités à faire valoir pour restructurations.

Une proposition d'incorporation dans la fonction publique territoriale ou hospitalière difficilement refusable : au bout de 5 ans, il sera proposé aux agents d'être incorporés au sein de la Fonction Publique Territoriale ou Hospitalière avec toutes les

conséquences statutaires. L'agent qui voudra garder son statut tout en voulant continuer à travailler au sein de l'agence risque de vivre des jours difficiles... avec son détachement sur la squelette.

// UNE PERTE DE RÉMUNÉRATION PROGRAMMÉE ?

Il est indiqué que le transfert vers les services de l'ordonnateur serait accompagné par le versement d'un Complément Indemnitaire Annuel destiné à compenser toute perte d'argent sur une durée maximale de 4 ans.

La CGT Finances Publiques est donc opposée aux agences comptables, elle se prononce pour le maintien de la séparation ordonnateur - comptable, le renforcement des services liés au secteur local (division SPL, trésoreries, comptables publics, réseau de proximité), l'abrogation de l'article 243 de la loi de finances 2019. Elle demande la fin de l'expérimentation du compte financier unique et de la certification des comptes.

FINANCES PUBLIQUES

 MÊME PLUS L'IMPÔT
 SUR LES OS

**AGENCES COMPTABLES
 AGENTS JETABLES**



BONUS

RIFSEEP RÉGIME INDEMNITAIRE

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce régime indemnitaire a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes au sein de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale.

Il succède à la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), créée en 2008 sous le gouvernement de Nicolas Sarkozy, sans en changer la philosophie. **Il s'agit toujours, d'une part, d'introduire une part de rémunération «au mérite» et, d'autre part, d'harmoniser les régimes indemnitaires des fonctionnaires d'État et territoriaux.**

Depuis 2016, la Direction Générale des Finances Publiques a donc travaillé sans interruption à la mise en place du RIFSEEP pour les corps de notre administration.

Suite aux interventions des syndicats, son application a été repoussée au **1^{er} janvier 2020**.

Concrètement, le RIFSEEP se traduit par la mise en place de deux indemnités principales :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).
- Un complément indemnitaire annuel (CIA).

// L'IFSE

Cette indemnité principale mensuelle, de « fonctions, de sujétions et d'expertise » (IFSE) prend en compte plusieurs critères tels, « les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception », mais aussi « la technicité, l'expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions », ou encore « les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel », qui détermineront des groupes de fonction.

Elle remplacerait l'essentiel du régime indemnitaire : l'IAT, l'IFTS, la prime de rendement, les ACF et les primes de fonctions informatiques.

L'IFSE sera :

- Fixée par groupes de fonction, à l'intérieur desquels seront créés 5 paliers allant de « débutant » à « expert » dont le franchissement se traduit à chaque fois par une augmentation de l'IFSE.

- Attribuée individuellement et variable tous les 4 ans pour les agents restant sur leur poste (sauf avis contraire du chef de service qui peut bloquer le passage d'un palier à l'autre) et plus rapide pour ceux qui changeraient d'affectation.

A chaque groupe est associé un «plafond» et un «plancher» d'IFSE.

Au sein de chaque groupe, le montant de l'IFSE est appelé à varier en fonction de l'expérience professionnelle, lors d'un changement de fonctions et a minima tous les 4 ans.

La circulaire du 5 décembre 2014 précise que l'expérience professionnelle n'est pas l'ancienneté par avancement d'échelons !

L'IFSE c'est l'intégration du critère de la mobilité car il faudra être mobile (sous-entendu accepter les réformes de structure) sous peine de voir son régime indemnitaire augmenter plus lentement, sinon stagner.

Cette modulation de l'IFSE vise donc à intégrer 2 critères totalement opposés :

- La **mobilité** quand il faudra être mobile, notamment pour s'adapter aux réformes de structure.
- La **stabilité** les premières années, notamment quand la hiérarchie souhaitera maintenir des compétences sur un poste peu attractif.

Et tout cela, sous peine de voir son régime indemnitaire augmenter plus lentement, sinon stagner !

Enfin il est important de connaître l'article 6 du décret. En effet, celui-ci prévoit qu'une garantie est prévue en cas de baisse du régime indemnitaire par rapport au montant indemnitaire perçue avant le déploiement du RIFSEEP.

La mise en place de cette garantie démontre elle-même que les montants du nouveau barème seront en recul par rapport aux montants actuellement perçus !

Au final, encore une fois, les agents nouvellement affectés n'auront pas le même régime indemnitaire que les agents actuellement en poste !

Avec la géographie revisitée qui doit être appliquée de 2020 à 2022, nombreux seront les collègues qui verront changer leurs lieux d'activité, leurs missions et par de là leur rémunération !

- **Pour un inspecteur ayant un traitement mensuel de 3000 €, la part variable sera de 800 €.**
- **Pour un contrôleur ayant un traitement mensuel de 1950 €, la part variable sera de 600 €.**
- **Pour un agent ayant un traitement mensuel de 1450 €, la part variable sera de 300 €.**

// LE CIA

Le CIA doit « tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir » et se fonde sur l'entretien professionnel et l'appréciation de la valeur professionnelle. Son versement facultatif est complètement lié aux enveloppes budgétaires catégorielles de chaque ministère.

Ses critères d'attribution se rapprochent en beaucoup de points du tableau synoptique de l'entretien d'évaluation.

Seront appréciés :

- La valeur professionnelle.
- L'investissement dans les fonctions exercées.
- Le sens du service public.
- La capacité à travailler en équipe.

De plus l'article 6-2 du décret 2014-513 prévoit que l'attribution du CIA peut être soumise à validation d'objectifs qualitatifs et quantitatifs qui figurent aussi dans notre compte rendu d'évaluation professionnelle.

Son attribution est :

- Modulable (de 0 à 100 % d'un barème maximal fixé pour chaque groupe de fonction) en fonction de l'engagement professionnel. Il est lié aux résultats, à l'implication dans les projets de l'administration, à la capacité à s'adapter aux exigences du poste.
- Limitée à un pourcentage du régime indemnitaire global (le RIFSEEP) fixé par catégorie à 15 % pour les A, 12 % pour les B et 10 % pour les C et n'a pas vocation à être reconduit systématiquement chaque année.

Le CIA c'est la rémunération au mérite. C'est l'arbitraire le plus total avec la mise en concurrence des personnels et la casse des collectifs de travail. C'est la remise en cause de la garantie de maintien de la rémunération d'une année sur l'autre.

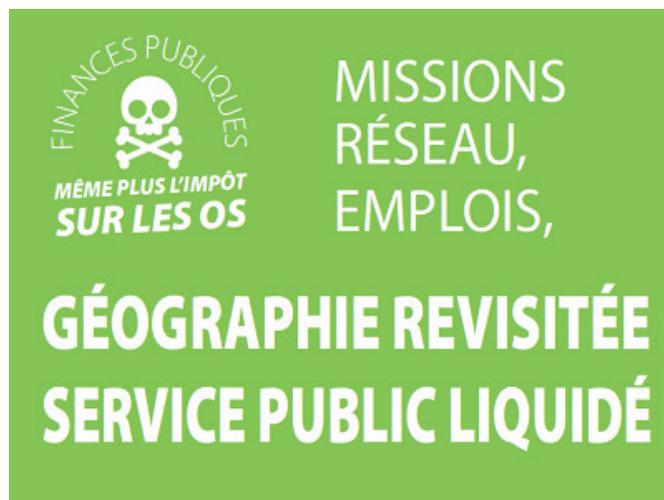
Le RIFSEEP est une remise en cause globale des régimes indemnitaires de la fonction publique, et plus particulièrement pour nous d'une remise en cause de nos régimes particuliers DGFIP que nous avons gagnés par la lutte sur les 30 dernières années.



LA GÉOGRAPHIE REVISITÉE OU « LA DÉCONCENTRATION DE PROXIMITÉ » : MODE D'EMPLOI.

DES ANNONCES EN TROMPE L'ŒIL !

Depuis un discours du ministre Gérald Darmanin en juillet 2018, nous savons tous que le réseau de la DGFIP va subir une réforme d'ampleur. Celle-ci s'intitule Géographie revisitée ou déconcentration de proximité. Évoqué à plusieurs reprises durant la fin de l'année, elle a définitivement pris forme lorsque le ministre a fait ses premières propositions concrètes dans 3 départements : la Corrèze, la Creuse et la Haute Vienne. 4 autres départements sont préfigurateurs : le Nord, le Pas-de-Calais, le Loiret et le Loir-et-Cher. Le ministre a clairement annoncé la couleur pour lui : il s'agit de remettre les services publics au plus près des usagers. Si on écoutait cela de loin, on pourrait se dire que nos revendications ont été entendues. Malheureusement, ce point de vue ne résiste pas à une analyse du projet du ministre. Cela répond à l'objet de cet article.



// QUELLE AMBITION VANTE LA DGFIP ?

Celle de retravailler complètement son réseau en tenant compte des nouvelles organisations de travail : télétravail, co-working, travail à distance pour, selon les propos du directeur général, reconquérir les territoires ruraux ou déshérités. De ce fait, c'est la fin de l'ASR (Adaptation des structures au Réseau) annuelle, dont le « modèle s'épuise ». Dans ce processus, la Direction générale souhaite donner une visibilité sur plusieurs années et, à tout le moins, jusqu'à la fin du quinquennat d'Emmanuel Macron. Dans cet objectif, une visibilité serait donnée à l'automne 2019 pour une mise en œuvre sur 3 ans. chambres de commerce et d'industrie.

Comment entend travailler la DGFIP ? Si en toute logique, elle prend l'attache des préfets compétents sur la question de l'implantation territoriale des services de l'Etat, c'est avec les élus locaux qu'elle entend discuter de leurs besoins, de leur volonté d'accueillir un point de contact DGFIP ou une implantation DGFIP. Le DG compte laisser place à l'intelligence des territoires et aux discussions locales. Dans cette vision, c'est à des discussions locales que veut laisser place la direction. Quelques cadres nationaux semblent posés : pas de service à plus de 50 agents par exemple. Mais c'est finalement très peu de garde-fou... bien au contraire, c'est bien le local qui finalisera ses implantations.

// QUEL TYPE DE RÉSEAU POUR LA DGFIP ?

Très concrètement, l'organisation de l'administration telle qu'elle est aujourd'hui va exploser. Plus question d'une organisation identique dans chaque département. Elle sera modulée sur tout le territoire en fonction des spécificités locales. Il s'agit clairement de la fin de l'administration comme nous la connaissons, où tous les territoires comprenaient les mêmes services, selon le même schéma. Dans le même temps, c'est la fin des structures de pleine compétence. C'est la fin des trésoreries de pléines compétences qui pouvait gérer tout le dossier d'une commune. C'est la fin du SIP de proximité.



// QUEL AVENIR POUR LES MISSIONS ?

Officiellement, on ne touche pas aux missions, c'est un axe fort de la réforme. En réalité, c'est bien plus compliqué puisqu'en parallèle, la DG réfléchit sur la refonte des missions. C'est la fin du paiement en numéraire à nos guichets, la mise en place d'agences comptables ou encore de structures « industrielles » de paiement de la dépense des collectivités. C'est aussi l'annonce de la fin de la déclaration de revenu obligatoire ou de la fin de la TH pour tous. Autant de missions que nous exerçons et qui sont aujourd'hui sur la sellette. Nul doute que dans la réflexion actuelle d'autres viendront.

// QU'EST CE QUE CELA VEUT DIRE POUR MON SERVICE ?

Pour le moment, le DG indique ne pas imaginer de transfert de service mais seulement des transferts de tâches, en tenant compte des volontés des agents et des élus, pour implanter soit un point de contact, soit des structures. Dans cette vision, il peut y avoir une implantation DGFIP mais pas nécessairement d'ouverture au public. Tout dépend de la mission.

// QU'EST CE QUE CELA VEUT DIRE POUR L'ACCUEIL DU PUBLIC ?

Si le DG affiche l'ambition d'être présent dans plus d'endroits sur le territoire, il la lie à la prise de rendez-vous pour pouvoir répondre précisément à l'attente de l'utilisateur. Pour résumer, contact oui, mais uniquement si on est sûr d'avoir du monde. De plus, dans cette vision il est nécessaire de pouvoir compter sur un réseau informatique performant et fiable. Accueil donc mais sous condition. et si l'administration assure que les collègues qui feront l'accueil pourront répondre aux attentes du public..les expériences précédentes prouvent que les engagements de ce type n'ont pas toujours vocation à être respectés. Rien ne garantit la pérennité de ces nouvelles structures.

// QUI EST CONCERNÉ ?

Tout le monde ou presque. Dans la vision du DG, le débat ne se limite pas à un département mais peut aussi être en lien avec un autre. Le dispositif se veut souple, mais il s'agit aussi bien de déconcentrer les grandes métropoles que les préfectures de départements plus petits. En ce sens tout le monde est potentiellement concerné. Pour que la réforme soit visible, il faudra que la DG fasse symboliquement le choix de déconcentrer des services



de la région Île-de-France en milieu rural. Il suffit de se rappeler les choix du gouvernement Sarkozy qui avait délocalisé la direction de l'INSEE à Metz, pour se dire qu'à la DGFIP personne n'est à l'abri de rien.

// QUEL RÔLE POUR LES ÉLUS LOCAUX ?

Dans la vision du ministre, leur rôle est essentiel. Si les élus souhaitent une implantation DGFIP, ils devront s'impliquer et proposer de l'accompagnement, même si le besoin de cohérence est réaffirmé ?! Mais c'est bien eux qui seront au cœur des choix et de la réforme.

// QUELLE CONSÉQUENCE POUR CHAQUE AGENT ?

Pour l'instant, le DG a été formelle. Il ne s'agit pas de mutations d'office ou de déplacements. Il s'appuiera sur des agents volontaires pour rejoindre ou animer un point de contact ou une structure. Quid en l'absence de volontaires ?... la suite le dira ! Mais il ne faut pas être grand clerc pour faire le lien avec la loi fonction publique. Elle prévoit le recrutement de contractuel en nombres ou la fin des mobilités encadrées par les CAP, les instruments pour la mobilité d'office ou la fin de missions exercées par des fonctionnaires sous statut seront bientôt à l'ordre du jour.

// QUEL SECTEUR DE LA DGFIP ÉVOLUERAIT LE PLUS DANS CE CADRE ?

Dans un premier temps, c'est certainement la gestion publique qui verrait son modèle d'implantation le plus évoluer. Schématiquement, hors agence comptable, le traitement des mandats... etc serait effectué dans des services regroupant plusieurs collectivités. Un cadre serait mis à disposition des collectivités pour toute la partie conseil ou des questions plus complexes. C'est la fin des services de pleine compétence. Mais ce serait réducteur de limiter à la fin de la GP ce projet. C'est aussi la fin du SIP structure phare de la fusion.. Sans encaissement en numéraire, sans TH, voire redevance, la mise en œuvre du PAS, la déclaration sur internet voire sa suppression pour 8 millions de contribuables... ces structures sont visées et devront disparaître pour laisser place à la dissémination de point de contacts.

// QUAND ON AURA-T-ON COMMUNICATION DES PREMIÈRES PISTES ?

Les premières ont déjà eu lieu. Aujourd'hui, les directions locales sont invitées à réfléchir mais sans communiquer. Des cartes comprenant les zones internet blanches, les

FINANCES PUBLIQUES

 MÊME PLUS L'IMPÔT
 SUR LES OS

SUPPRESSIONS DE POSTES SERVICE PUBLIC LOW COST

transports publics et les résidences des agents vont être diffusées aux directeurs locaux. Ensuite, leurs projets seront étudiés nationalement et s'ils semblent possibles, ils seront soumis à la concertation avec les élus locaux. Il est prévu un dialogue social local jusqu'à la fin de l'année pour cette concertation, qui pourra être différente selon les départements.

// QUELLE DATE DE MISE EN ŒUVRE ?

Pour une petite partie fin 2019, mais il faudra 3 ans pour aboutir selon la DG. Une première info a été donnée aux directions locales mais le DG a indiqué que plusieurs volets de réflexions manquaient en particulier sur les RH. La démarche se veut résolument novatrice et le DG a confirmé que l'implication du ministre serait importante.

// AVEC QUELS MOYENS ?

Aujourd'hui la direction générale débat des moyens qui seront octroyés à la DGFIP durant les années à venir avec la direction du budget. Si le DG indique que les suppressions d'emplois vont se poursuivre et s'amplifier, il affirme qu'elles n'atteindront pas les chiffres annoncés par les OS. Pour autant, au vu des annonces du gouvernement sur la réduction des dépenses de l'état, c'est vers 20 000 ou 30 000 suppressions d'emplois qu'on se dirigerait. Dans ce cadre là, ce n'est pas seulement le non remplacement de départ en retraite qui se joue mais bien des départs volontaires ou une rupture conventionnelle collective... autant d'instruments que prévoit la loi fonction publique.

// QUEL LIEN AVEC LES ÉVOLUTIONS DANS LE RESTE DE LA FONCTION PUBLIQUE OU AVEC D'AUTRES SERVICES PUBLICS ?

La DGFIP ne passera pas sous la coupe des préfets, tout au moins cela n'est pas à l'ordre du jour. Naturellement des évolutions sont en cours ailleurs mais la réflexion est propre à la DGFIP, sous la responsabilité du ministre qui souhaite avancer.

Pour la CGT, si la reconquête des territoires doit être une priorité et la présence de la DGFIP partout une réalité, on ne saurait être dupe de ces objectifs si la DGFIP continue à perdre massivement des emplois. Quelle ambition réelle recouvre les mots du directeur s'il n'y a personne pour les mettre en œuvre.

Une telle transformation de notre administration avec toujours moins de moyens, c'est dans un jeu dangereux dans lequel nous nous engagerions. À terme, c'est à une DGFIP et des services publics moins efficace et moins présent sur le territoire que nous pourrions avoir à faire. C'est aussi un moyen de mettre sous pression les collectivités dans l'accueil des services publics de l'État.

La CGT ne cautionnera et n'accompagnera jamais des projets qui pourraient mettre à mal notre administration. Logiquement, les propositions sont dans la suite du discours du Ministre du 11 juillet 2018 et des réformes actuelles voulues au niveau de la fonction publique. La CGT combat et refuse le plan Darmanin de réforme de notre administration. Elle exige l'abandon du projet de géographie revisitée, synonyme de démantèlement de nos services.





ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES ÊTES-VOUS FÉMINISTE ?

Comment répondriez-vous à cette question si on vous la posait lors d'un sondage ou au cours d'une conversation privée ? La consultation nationale « Femmes, la CGT vous la voulez comment ? », lancée en novembre dernier, posait cette question. 5 659 syndiquées et 1 464 non syndiquées ont participé. Alors que 66 % des répondantes syndiquées se revendiquent féministes, 30 % ont indiqué qu'elles « n'étaient pas féministes mais étaient pour l'égalité Femmes/Hommes ! ».

Une définition du féminisme peut-être la suivante : le féminisme est un ensemble de mouvements et d'idées politiques, philosophiques et sociales qui partagent un but commun : définir promouvoir et atteindre l'égalité politique, économique, culturelle, personnelle, sociale et juridique entre les femmes et les hommes. Le féminisme a donc pour objectif d'abolir l'ensemble des inégalités entre les femmes et les hommes que ce soit dans la vie privée ou la vie professionnelle !

Donc, lorsque l'on est pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes, on est considéré.e comme féministe ! Alors, comment comprendre cette réponse « *je ne suis pas féministe mais je suis pour l'égalité entre les femmes et les hommes !* ». Pourquoi n'arrive-t-on pas simplement à dire que l'on est féministe comme on est syndicaliste ?

Comment expliquer ce phénomène qui empêche les femmes de se revendiquer féministe ?

Pendant des siècles, les femmes étaient considérées comme inférieures aux hommes et dotées de capacités moindres que ce soit dans la vie publique ou la vie privée. Elles dépendaient des hommes en toutes circonstances. Elles étaient cantonnées à des rôles que la nature leur aurait assignés, élever des enfants et être au service des hommes. L'Histoire a quand même retenu quelques grandes figures féminines, de Cléopâtre à Elisabeth 1^{er} en passant par Olympe de Gouges ou Aliénor d'Aquitaine, ce qui prouve bien que des femmes pouvaient occuper des postes de première responsabilité en s'affranchissant de la tutelle d'un homme !

En France, Olympe de Gouges en 1791 avec sa déclaration des droits de la femme et de la citoyenne est l'une des premières femmes à revendiquer une égalité entre les femmes et les hommes. En effet, malgré la participation des femmes à la révolution de 1789,

elles ne se voient reconnaître aucun droit et notamment pas le droit de vote. Pour autant, elles seront emprisonnées ou guillotonnées comme les hommes comme quoi l'égalité peut exister à cette époque ! Dès 1804, la mise en place du Code Civil de Napoléon entend éteindre toutes les revendications à l'égalité : les femmes n'ont plus aucun droit sauf celui de dépendre des hommes, elles sont désormais mineures à vie !

Malgré cela, de nombreuses femmes vont continuer à lutter pour obtenir cette égalité. Mais cette lutte est pavée d'embûches, car pour une partie des populations obtenir l'égalité reviendrait à ce que les hommes aient moins de droits ! Lutter pour l'égalité femmes/hommes, c'est lutter pour l'abolition du rapport de domination qui existe aujourd'hui. **Nul ne peut nier que les femmes sont payées 20% de moins (en moyenne) que les hommes**, que ce sont elles qui subissent la majorité des violences

dans un couple et la majorité des violences dans la société, du sexisme ordinaire au viol en passant par le harcèlement moral et sexuel. Ce sont elles aussi qui doivent constamment subir des réflexions sur leur physique et leur apparence vestimentaire.

Trop souvent le mot féminisme est traîné dans la boue et on fait croire que le féminisme, c'est la guerre des sexes et l'inversion des rapports de domination, que les féministes sont des femmes qui voudraient prendre la place des hommes et occuper des places de pouvoir en lieu et place de ces derniers. Or, le féminisme c'est tout sauf ça, c'est simplement l'émancipation des femmes pour gagner une société égalitaire et la liberté pour toutes et tous.

Tout est bon pour discréditer les luttes féministes. Les féministes seraient des femmes aigries et détestant les hommes. Rien n'est plus faux que cette assertion qui vient d'un autre siècle mais qui pourtant continue à avoir cours un peu partout dans le

monde. Les féministes, femmes et hommes, car oui des hommes sont aussi féministes, ont une autre vision de la société. Il s'agit d'une société où chacun·e n'est pas assigné·e à des comportements qui seraient induits pas le genre. Ainsi, les femmes et les hommes sont capables de faire le ménage, les femmes et les hommes sont capables de prendre des décisions difficiles dans le cadre du travail ! Il s'agit de combattre les stéréotypes de genre qui assignent des tâches spécifiques à un sexe plutôt qu'à un autre.

La résistance est importante à ce changement majeur de société, même si les choses évoluent, car des hommes se sentent menacés dans leur virilité dans un cadre où il y aurait égalité, ce qui est totalement délirant d'un point de vue féministe !

La CGT est une organisation féministe. Depuis 2003, la CE confédérale et le bureau sont paritaires. La charte pour l'égalité femmes-hommes adoptée par le CCN en 2007 a été annexée

dans les statuts de la confédération depuis le 50^e congrès. Elle permet d'engager collectivement la CGT et ses organisations dans une démarche intégrée de l'égalité, en réfléchissant notamment aux moyens à mettre en œuvre pour intégrer plus de femmes dans les collectifs de travail syndicaux. Il faut concevoir l'égalité à tous les niveaux, dans les pratiques syndicales et les prises de décisions. C'est une des façons de renforcer la lutte contre toutes les inégalités entre les femmes et les hommes et de lutter contre toutes les violences faites aux femmes dans le cadre de leur vie professionnelle et leur vie privée.

Alors que les femmes ne représentent que 38% des syndiqué·es de la CGT, notre organisation se revendique comme féministe car luttant pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Alors, pourquoi pas vous ?





NON, LE RECUL DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE N'EST PAS INÉLUCTABLE

La ministre de la Santé Agnès Buzyn a avancé l'idée de repousser l'âge légal de la retraite à 63 ans. Pour la CGT, ses propos visaient à tester une des pistes évoquées dans le rapport Libault quant à la prise en charge de la dépendance.

L'enjeu est de taille, le gouvernement doit trouver les 10 milliards d'euros nécessaires au financement des 10 propositions et 175 idées du rapport. Ces propos ont jeté le trouble dans les discussions avec Jean-Paul Delevoye, le Haut-commissaire à la réforme des retraites qui a même menacé de démissionner en rappelant l'engagement de campagne d'Emmanuel Macron qu'il a fait sien : « l'âge légal de la retraite restera à 62 ans. » Il précise qu'il ne peut y avoir deux réformes en même temps, une paramétrique augmentant l'âge de départ légal, et une systémique créant un régime universel.

Pour la CGT, qui s'oppose à cette réforme, les propos de M. Delevoye n'ont rien de rassurant. Tout laisse à penser qu'il y aura des velléités d'amendements lors des débats parlementaires autour du projet de loi pour allonger la durée d'activité.

Si les contours de la réforme restent flous, l'objectif majeur de celle-ci est de faire baisser le niveau des pensions. C'est ce qui est arrivé dans tous les pays qui ont adopté un système à points.

Les français partent déjà en retraite vers 63 ans lorsqu'ils atteignent le taux plein. Bientôt, cet âge sera de 64 ans, voire 65, sous les effets de la Loi Tourraine allongeant la durée de cotisation. La réforme servira à masquer cet allongement en faisant disparaître la notion de taux plein.

Le Haut-commissaire parle d'inciter les français à travailler plus longtemps, l'analyse de la CGT est plus sévère : ce système sera contraignant et non pas incitatif !

Prolonger son activité au-delà de l'âge légal de départ en retraite ne sera pas un choix, il s'agira d'éviter une perte trop brutale de revenus. La raison est simple, le système à point c'est une loterie !

Ce système cache la possibilité d'une réforme paramétrique chaque année : le taux de rendement du point, correspondant au rapport de sa valeur de service (qui sert à déterminer le montant de la pension) sur sa valeur d'achat, sera modifiable pour respecter l'équilibre financier du système. Cet équilibre sera notamment corseté par les lois de financement de la

sécurité sociale et le fait que le taux de cotisation sera bloqué à 28%. En modifiant les valeurs d'acquisition et de service l'âge de départ effectif sera repoussé de façon imperceptible, et sans débat public.

Pour la CGT, cette réforme ne doit pas passer ! Nous portons des propositions de financement de 120 milliards d'euros pour reconquérir la Sécurité sociale. Parmi ces propositions, l'amélioration du système de retraites, avec le droit au départ dès 60 ans, voire avant pour les personnes exposées à de la pénibilité, dans le respect des régimes actuels.

Ne dites plus...
Mais que fait

FAITES-LA!



LE BILLET DE TATA JACQUELINE TROP C'EST TROP

Il m'arrive encore d'entendre des neveux ou des nièces expliquer à qui veut bien les entendre qu'il y a trop de syndicats en France et dans notre administration. Qu'est-ce que cela veut dire exactement ? Est-ce, face à une offre trop riche, l'expression d'un désarroi ou d'un rejet ?

Peut-être serait-il utile de rappeler que s'il existe plusieurs types de syndicalisme, c'est qu'il existe plusieurs types de salariat, d'employeurs, de conventions collectives, de statuts et donc de problématiques.

On ne gère pas le problème social qu'est une fermeture d'usine avec un syndicat qui s'avère favorable au patronat, comme on ne défend pas les intérêts des patrons et des actionnaires (oui ça existe) avec un syndicat ouvrier !

On ne représente pas un service composé d'agents de petite catégorie avec un syndicat de cadres.

On ne défend pas une usine industrielle qui délocalise avec un syndicat corpo du commerce ou de la fonction publique. Etc, etc ...

Si nous avons des syndicats dits maison, qui ne représentent et défendent que la maison et ses occupants c'est pour permettre à ceux qui ne veulent défendre que cette maison et ses occupants d'y adhérer.

Si à l'inverse nous avons des syndicats «confédérés» qui offrent une couverture multi et interprofessionnelle, dépassant les seuls intérêts maison, c'est bien pour permettre à ceux qui ressentent ce besoin d'alliance solidaire interprofessionnelle d'y adhérer.

Si parmi les confédérations existantes il en est qui soit ouvertement affiliées ou rattachées à une doctrine religieuse, c'est bien pour permettre aux salariés croyants d'y adhérer.

Si par contre il en est d'autres, totalement indépendantes de quelque religion que ce soit, c'est bien également pour que les salariés, athés ou non, puisse y adhérer.

Pour nous cégétistes, il est indispensable que cette pluralité syndicale existe et perdure afin que chacun, que chacune, puisse y trouver sa place et renforcer le syndicalisme dans sa globalité.

Souvent les détracteurs du syndicalisme français comparent le petit 8% de syndiqués français avec les 75 ou 80% des pays du nord de l'Europe.

C'est oublier un peu vite que nos 8% sont tous des syndiqués par choix et non pas par obligation.

Trop de syndicats ? Non, mais ce qui peut amener à cette conclusion c'est l'ignorance ou la méconnaissance. En effet, dès lors que l'on ne sait pas ce qui fait la différence entre ce syndicat et cet autre, on peut les croire similaires. Aux Finances Publiques, croire que tous les syndicats représentés sont les mêmes est une erreur. Ils existent ensemble ou côte à côte pour de bonnes raisons qu'il nous appartient à nous les syndiqués, d'expliquer pour convaincre, car non il n'y a pas trop de syndicats à la DGFIP, il n'y a que trop peu de syndiqués.

FINANCES PUBLIQUES



**MÊME PLUS L'IMPÔT
SUR LES OS**