



Syndicat constructif et représentatif

La DGFIP au régime sec.

Sommaire :

Page 1 : La DGFIP au régime sec.

Page 2 :

Article 1 : DISI à nouvelles directions, nouvelles élections professionnelles.

Article 2 : Info – La retraite additionnelle de la fonction publique évolue.

Page 3 :

Article 1 : La CFTC toujours présente en force dans les établissements de l'ENFIP !

Article 2 : Complémentaire santé pour les fonctionnaires : une honte !

Page 4 : Longwy, Yvetot...

Contact :

Syndicat National CFTC Finances Publiques
Bâtiment Condorcet –
6 Rue Louise WEISS –
75013 Paris
cftcdgfip@gmail.com

Site internet :
<https://www.cftc-dgfip.fr>



Au début du mois de septembre le ministre de l'action et des comptes publics a annoncé **5 775 suppressions d'emplois pour la période 2020 - 2022** pour le ministère. (2020 : -1 653, 2021 : -2161, 2022 : -1961). C'est bien entendu **la DGFIP qui va supporter la majorité des suppressions d'emplois (1 500 ETP en 2020, 1 800 en 2021, et 1 600 en 2022)**. Le ministre considère, sans respect pour les agents de son ministère, qu'il faut en être satisfait car ces suppressions sont moins importantes que celles réalisées par ses prédécesseurs. Les justifications de ces saignées sont toujours les mêmes : dématérialisation, réorganisations, nouvelles technologies, prélèvement à la source, taxe d'habitation supprimée, ISF remplacé par l'IFI... Durant le quinquennat, ce sont 10 000 emplois qui seront supprimés à Bercy, soit près des 2/3 des suppressions d'emplois dans la Fonction Publique de l'Etat.

Pour la CFTC, les messages rassurants et parfois mensongers du DG et du ministre ne font pas le poids face aux conséquences pour chaque agent. Les mobilisations locales, suite aux appels de l'intersyndicale nationale, dont la CFTC fait partie, montrent, les inquiétudes des agents quant aux conséquences sur la

mobilité qu'impose une telle réforme.

Sera-t-elle toujours choisie et jamais forcée comme le prétend le Directeur Général alors que les priorités classiques vont venir se croiser et s'annuler sur certaines structures qui disparaîtront des cartes ? La communication du ministre est tellement floue que ce sont les agents mobilisés, militants ou non, qui ont informé les élus locaux sur la réalité des points de contact, leur contenu ainsi que les concentrations, délocalisations de services (SIP SIE ...). Face à cette réforme dont on ne perçoit pas la justification mais qui s'apparente à un marché de dupes, **la CFTC a interpellé l'ensemble des sénateurs sur cette réorganisation (1)**. Alors oui, nos dirigeants suivent la situation de près. Pour calmer les premières protestations d'élus, le Premier ministre a déclaré **(2)** qu'en 2020 la DGFIP ne fermera aucune trésorerie sans l'accord des maires concernés. A l'approche des prochaines élections municipales cette manœuvre est bien grossière. Toutefois, les maires dans cette annonce se voient octroyer un droit nouveau que **la CFTC est prête à défendre à leurs côtés pour les années postérieures à 2020**. De plus, bon nombre de DDFIP et DRFIP en charge

d'organiser la concertation pour la mise en place du nouveau réseau de proximité (NRP) n'hésitent plus à faire savoir « en off » qu'ils ne sont pas pour cette réforme, avec cette méthode et dans ce contexte. L'autre volet du NRP, la démétropolisation, ne fait pas plus recette. Les annonces des membres du gouvernement sur ce sujet se font au gré de leurs déplacements, là encore, sans respect pour les agents potentiellement concernés générant inquiétude, stress et démotivation. Le Premier ministre a confirmé sur ce point que 2 800 postes seront redéployés vers les territoires **(2)**. Mener une réforme n'est jamais simple. **Syndicat constructif, la CFTC a proposé notamment la mise en place d'un Accompagnement Social Personnalisé pour chaque agent ainsi qu'un report du calendrier**. Rien n'a été retenu. La concertation est en marche mais elle a ses limites.

La CFTC, n'a jamais été opposée à des évolutions, des restructurations. Deux conditions sont toutefois nécessaires : que le dialogue social soit effectif (et non limité à une pseudo concertation), que les 102 607 femmes et hommes qui travaillent à la DGFIP soient respectés et non considérés comme une simple variable d'ajustement comptable.

(1) Réponses consultables sur le site CFTC DGFIP

(2) Le 20 septembre 2019 - le Premier ministre - congrès national de l'Association des maires ruraux de France



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
du 18 au 21 novembre 2019

La DISI EST devient la DISI GRAND EST

La réorganisation du réseau des DISI, au 1er septembre 2019, va conduire les établissements de Reims et Châlons en Champagne à rejoindre l'actuelle DISI Grand Est.

Ce regroupement est l'occasion de nouvelles élections professionnelles afin de constituer les instances représentatives au niveau local (CTL et CAPL).

Vous représenterez, en tenant compte de la diversité géographique mais aussi des grades et des rôles, une unité régionale et un délégué.

Nous vous engageons à vous rendre compte à chaque étape de notre action et à voter consciencieusement dans vos démarches.

Votez 2019 - www.cftc.fr

Une équipe régionale dynamique, qui s'agrandit !



POUVOIR S'OPPOSER, TOUJOURS PROPOSER.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
du 18 au 21 novembre 2019

La DISI Rhône Alpes Est Bourgogne (RAEB) et la DISI Pays du Centre deviennent la DISI Rhône Alpes Auvergne Bourgogne (RAAB)

La réorganisation du réseau des DISI, au 1er septembre 2019, conduira les DISI RAEB et Pays du Centre à se regrouper sous le nom de DISI RAAB.

Ce regroupement est l'occasion de nouvelles élections professionnelles afin de constituer les instances représentatives au niveau local (CTL et CAPL).

Vous représenterez, en tenant compte de la diversité géographique mais aussi des grades et des rôles, une unité régionale et un délégué.

Nous vous engageons à vous rendre compte à chaque étape de notre action et à voter consciencieusement dans vos démarches.

Votez 2019 - www.cftc.fr



POUVOIR S'OPPOSER, TOUJOURS PROPOSER.

DISI (Directions des Services Informatiques) : à nouvelles directions, nouvelles élections professionnelles.

La réorganisation du réseau des DISI au 1^{er} septembre 2019 a conduit à une réduction du nombre de directions (de 9 à 7).

Cette restructuration a des conséquences sur les instances locales (CAPL et CTL). Dans ce cadre, il est nécessaire de refaire des élections professionnelles dans les directions impactées. **Elles se**

tiendront du 18 au 21 novembre 2019.

La CFTC sera présente avec des listes déposées à la DISI Grand Est et à la DISI Rhône Alpes Auvergne Bourgogne (RAAB).



Votez et faites voter CFTC pour avoir des représentants jeunes et dynamiques.

Nous leur souhaitons la même réussite qu'en 2018.

Info – La Retraite Additionnelle de la Fonction Publique évolue.



La RAFFP est un régime de retraite en points qui est servie à partir de 5125 points.

Si vous avez moins de 5 125 points, c'est un capital qui est versé. Lorsqu'il y avait un retard de transmission de certains employeurs, les bénéficiaires percevaient le capital alors que la prestation s'avérait, une fois l'ensemble des déclarations effectuées, être une rente. Cela crée une dette envers le RAFFP. Le conseil d'administration de l'ERAFP a proposé un **paiement fractionné entre 4 600 et 5 124 points** afin de limiter la probabilité de demande de remboursement. La mise en œuvre du versement de la prestation RAFFP "par fractions" est effective à compter du 1er mai 2019.

Le décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018 a modifié l'article 9 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique, en aménageant notamment les modalités de versement de la prestation RAFFP en capital.

Depuis le 1er mai 2019, les nouvelles dispositions en vigueur permettent un paiement par fractions pour certaines situations non stabilisées au moment de la liquidation de la retraite additionnelle.

Votre prestation RAFFP vous sera alors versée en deux temps :

- une première fraction à la date d'effet de la liquidation initiale sous la forme d'un capital

correspondant à une rente de 15 mois,

- le solde de votre prestation au bout du 16e mois, après régularisation de votre nombre de point acquis lors de votre dernière année d'activité, sous la forme d'un second capital si votre nombre de points définitif reste inférieur à 5 125 ou d'une rente mensuelle si votre nombre de points est supérieur à 5 125.

Trois cas sont désormais prévus :

- **jusqu'à 4 599 points**, la prestation est versée sous forme d'un capital ;
- **entre 4 600 et 5 124 points**, la prestation est versée sous forme de capital fractionné ;
- **à partir de 5 125 points**, la prestation est versée sous forme d'une rente mensuelle.



La CFTC toujours présente en force dans les établissements de l'ENFiP !

En 2019, la CFTC était de nouveau présente lors de la rentrée des stagiaires en formation initiale. Entre juin et octobre, 1 723 cadres C, 654 cadres A et 1 493

cadres B ont pu découvrir la CFTC et ses services à l'occasion de leur passage à l'ENFiP. 400 d'entre eux se sont inscrits sur la liste de diffusion de la CFTC afin

de recevoir chaque jeudi l'Hebdo CFTC. Cette présence est possible grâce au dynamisme des militants de la CFTC. Bravo !



Complémentaire santé pour les fonctionnaires : une honte !

La CFTC a toujours revendiqué que l'État assume ses responsabilités en tant qu'employeur concernant le financement d'une complémentaire santé.

Un rapport IGA/IGAS/IGF (Inspection générale de l'administration, Inspection générale des affaires sociales, Inspection générale des finances) qui devait être rendu public début 2018 n'a été diffusé que le 18 juillet 2019 au regard de ses conclusions très critiques. Le système actuel est considéré comme défaillant. Ce n'est pas faute de l'avoir écrit et dit. La participation de l'État est insuffisante. La participation des ministères est jugée faible (moins de 50%) et elle ne cesse de baisser. L'enveloppe de 80 M d'€ en 2006 est passée à 45 M d'€ en 2017. Aujourd'hui, le ministère des finances consacre 12 € par an et par agent à la complémentaire santé. Une honte ! Les conclusions du rapport qui ont fuité portent un

éclairage sur le manque de concertation avec les organisations syndicales et les assureurs complémentaires (notamment sur les actions à mettre en place pour améliorer la santé des agents et l'amélioration des conditions de vie au travail). À l'heure à laquelle nous écrivons ces lignes, le rapport complet contenant les préconisations des inspecteurs n'a pas été communiqué aux représentants du personnel. On a déjà connu ça avec le projet de la Modernisation de l'Action Publique. Olivier Dussopt, Secrétaire d'État à la fonction publique estime à 2 M d'€ le coût de l'alignement du public sur celui du privé pour atteindre une participation de 50 %...Ce rapport confirme la mauvaise couverture des fonctionnaires en matière de prévoyance.

La CFTC constate que les mutuelles et les ministères n'ont, à ce jour, jamais été vers les fonctionnaires pour connaître leur besoins et leurs attentes. C'est

l'occasion pour la CFTC de revendiquer une réelle concertation aussi volontariste que celle engagée concernant le NRP. Sur ce sujet, visiblement, le gouvernement a du mal à se mettre en marche pour rendre ce rapport public et pour faire évoluer la situation. L'État abandonne les territoires avec le NRP et ses agents en bradant leur santé. **La CFTC revendique toujours la création d'un crédit d'impôt de 50 % sur les cotisations aux complémentaires santé.**

Sur ce sujet, le gouvernement comme les précédents n'est pas très dynamique. Pourtant, 5 % des agents du MEF ne sont pas couverts par la mutuelle référencée et dans les Dom Tom 13 % des hommes et 14 % des femmes n'ont aucune mutuelle complémentaire. Des chiffres parlants. La participation de l'employeur au budget santé des agents impacte le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Il est urgent d'agir. Sans surprise, dans l'esprit général du fonctionnaire bashing, la comparaison public/privé sur ce sujet n'est jamais mise en avant.



" Aujourd'hui, le ministère des finances consacre 12€ par an et par agent à la complémentaire santé. Une honte !."



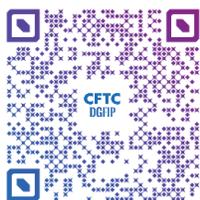


" ... l'intensité du travail et le temps de travail, les exigences émotionnelles liées à la confrontation à un public toujours plus demandeur, le manque d'autonomie, la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail,"

Contact :

Syndicat National CFTC Finances Publiques
Bâtiment Condorcet –
6 Rue Louise WEISS –
75013 Paris
cftcdgfiip@gmail.com

Site internet :
<https://www.cftc-dgfiip.fr>



Longwy, Yvetot...

Dans ces 2 communes, le 15 juillet puis le 24 septembre, des services de la Direction générale des finances publiques (DGFiP) ont été endeuillés par le suicide d'un collègue sur son lieu de travail. S'ils sont emblématiques et interpellent directement, c'est parce qu'ils se sont déroulés dans l'enceinte même des locaux professionnels et que l'imputabilité au travail de ces gestes se trouve automatiquement présumée.

Mais pour ces 2 cas dramatiquement avérés sur le lieu de travail, combien d'autres de nos collègues n'ont plus été en capacité de faire face à une vie trop difficile et n'ont pas su voir d'autre solution qu'un geste de désespoir chez eux, ou ailleurs ?

Chacun d'entre nous rencontre des problèmes dans sa vie personnelle, il n'est pas ici question de le nier. Mais de nombreux soucis de la vie se télescopent avec les difficultés liées au travail, voire même y trouvent leur origine, ou sont amplifiés par elles.

Personne ne peut le dire, puisque l'omerta est décrétée et que la DGFiP¹ ne publie aucune statistique depuis 2015 où elle n'avait recensé qu'un seul décès par suicide reconnu en accident du travail (celui d'un policier) pour toute la Fonction publique d'État (soit environ 2,4 Millions de fonctionnaires).

Pour la DGFiP et les douanes, un recensement indépendant fait état d'un taux de décès par suicide de 22 pour 100 000, alors que la moyenne nationale se situe à moins de 15. La mortalité routière élevée au rang de fléau national

serait à hauteur de 5.2 pour 100 000...et on s'en préoccupe. (*)

Il est plus facile de nier toute causalité entre le mal-être dû à l'exercice des missions dans une administration condamnée à vivre en mode dégradé et un nombre croissant de suicides et d'arrêts de travail pour burn out, que de reconnaître la réalité en face.

À la DGFiP, les facteurs de risques psycho-sociaux que sont : l'intensité du travail et le temps de travail, les exigences émotionnelles liées à la confrontation à un public toujours plus demandeur, le manque d'autonomie, la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, sont en augmentation constante depuis plusieurs années, tous les tableaux de bord ou enquêtes le retracent.

La souffrance éthique, que ressentent tous les fonctionnaires lamentablement pointés du doigt comme étant la cause de tous les déficits et dettes publics, et traités comme simples variables d'ajustement budgétaire, se rajoute encore aux autres facteurs.

Cette liste déjà trop longue est malheureusement complétée par l'insécurité de la situation géographique du travail que contient le projet de nouveau réseau de proximité (NRP) dans son ensemble.

Partout la souffrance au travail peut être reliée à des méthodes de management qui se sont mises en place au cours de la dernière décennie :

- individualisation des personnes et des résultats avec mise en compétition des uns contre les autres, abandon des repères

- collectifs ;
- intensification du travail, objectifs (réalistes ou non), et charge de travail en augmentation dans un contexte de diminution des effectifs ;
- manipulation des esprits pour faire adhérer individuellement aux nouvelles organisations tout en reportant les contradictions de l'organisation du travail sur chacun, au sein de structures précaires amenées à sans cesse être réformées.

La DGFiP est dans cette situation ! **Il faut, pour la CFTC DGFiP, le regarder lucidement et cesser de cacher sous le tapis les conséquences des réorganisations idéologiques désastreuses menées par des méthodes managériales que certaines grandes entreprises privées commencent à abandonner !**

Collectivement, nous devons réagir face au déni organisé, qui consiste à systématiquement écarter les causes professionnelles parmi celles qui peuvent pousser à un acte irréversible. L'empressement à les écarter, comme cela est trop souvent le cas, fait curieusement penser à la technique de l'écran de fumée, ou bien celle qui consiste à noyer les braises de peur d'un nouveau départ de feu.

Veillons à ce que les outils que sont les observatoires et les tableaux de veille de toutes sortes, les indicateurs de qualité de vie au travail (QVT) ou les cellules psychologiques, ne soient pas que des cache-misère ou de simples éléments de décorum.

(*) Association d'aide aux victimes et aux organisations confrontées aux Suicides et Dépressions professionnels (ASD Pro)

¹ Direction générale de l'administration et de la fonction publique