

# Le Vil &in Petit Canard

«Ensemble, pour être plus forts !»

Le Journal Trimestriel de la section CGT Finances publiques 95 - 1<sup>er</sup> trimestre 2021



## ACTUALITES Fonction Publique

Mutuelle: une participation qui se fait attendre ... p. 2

## ACTUALITES DGFIP

SOS SIP en détresse p. 2

## ACTUS CGT

Concours : recul de la DGFIP p. 2

## Actualités

SACHONS DIRE NON ! p. 3

## Crise Covid

Fonds de solidarité p. 3

## Actus DDFIP 95

Sabotage Garanti de nos Compétences p. 4

## Egalité femmes-hommes

Un quart en moins. p. 4

VOUS AUSSI, SOUTENEZ LA CGT FINANCES PUBLIQUES 95

**ADHEREZ !**



## Assemblée Générale

*le 9 avril. Bloquez la date!*



## ACTUS CGT

Temps de travail, un tournant historique ! p. 4

CGT - CFIP de Cergy - local syndical Niveau -1. Bât C. 2, av Bernard Hirsch 95093 Cergy Pontoise CEDEX  
Internet

[www.financespubliques.cgt.fr/95/](http://www.financespubliques.cgt.fr/95/)

Mail :

[cgt.ddfip95@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.ddfip95@dgfip.finances.gouv.fr)

Ce journal a été élaboré par les militants de la CGT FIP 95. Il est financé par les cotisations des syndiqués.

Retrouvez toutes nos infos sur notre site : [www.financespubliques.cgt.fr/95/](http://www.financespubliques.cgt.fr/95/)

## Mutuelle: une participation qui se fait attendre ...

Que dit "service-public.fr" ?

L'employeur doit faire bénéficier à tous ses salariés, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé. La participation de l'employeur doit couvrir un minimum de 50%.

Dans la vraie vie, seul l'employeur privé a cette obligation depuis le 1er janvier 2016.

Une mutuelle, c'est bien, puisqu'elle permet au plus grand nombre d'avoir accès aux soins.

Bon, derrière cette affirmation se cache le fait que l'état, voulant faire des économies dans les dépenses de soin, impose aux salariés et aux employeurs de participer financièrement aux dépenses.



Et la fonction publique alors ?

Le système de mutuelle est différent de celui du secteur privé : l'agent n'en dispose pas d'une automatiquement, il lui appartient d'en souscrire une, s'il le souhaite. La protection sociale complémentaire est donc facultative et individuelle. Parallèlement, l'aide financière à cette protection santé est elle aussi facultative.

« Heureusement », Amélie de Montchalin, actuelle ministre de la fonction publique, dans sa grande générosité, impose la participation de l'employeur public aux complémentaires de santé... Ne nous réjouissons pas trop vite !!! Ce sera à partir de 2022, une participation avec montant minimum...non encore figé.

En 2024, une participation, dans la fonction publique d'Etat, d'au moins 50% soit un alignement 8 ans après les salariés du privé ...

Et, en 2026, dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, soit 10 ans après les salariés du privé ...

Alors « un grand merci » à notre Ministre de la fonction publique !

**En espérant que le prochain gouvernement ne revienne pas dessus !**

*A suivre .....*

## Recul de la DGFIP : Suppression de la limitation de la participation aux concours DGFIP

Suite aux interventions des organisations syndicales et notamment la CGT Finances Publiques et son courrier envoyé à la ministre de la Transformation de la Fonction Publique, le Conseil Commun de la Fonction Publique du lundi 22 février a supprimé la limitation de la participation aux concours de la DGFIP.

La DGFIP avait été oubliée lors du projet que la ministre avait déposé.

L'oubli est donc réparé.

La DGFIP se voit dans l'obligation de retirer cette limitation après l'avoir imposé sans aucune concertation..

## SOS SIP en détresse

A l'image des SIE en 2014, le SIP fait sa révolution. Après maintes fusions de services pour ne laisser la place qu'à un seul SIP comptable par site (Garges, Argenteuil, Ermont-St Leu et Cergy), **la direction a décidé qu'il est temps maintenant de passer en blocs fonctionnels.**

Ces mots magiques doivent réorganiser le travail des collègues afin, entre autres, d'augmenter la productivité et de palier les nombreuses suppressions de postes vécues ces dernières années. Les 3 plus gros services du département (SIP, SIE et SGC) passent donc en blocs fonctionnels et la nouvelle façon de travailler des agents, décidée en haut lieu, vient guérir tous les maux. Seulement voilà, le résultat est clair : cette réorganisation met en exergue la baisse des effectifs jusqu'au point de rupture et le manque de « petites mains » se fait plus ressentir qu'avant. Les blocs (BFGSC, BFRU et BFRF) sont tous sous-dimensionnés. A cela s'ajoute le manque de formation, dû en partie à la crise Covid. Cela aboutit à prodiguer au contribuable un service public low-cost au milieu d'une fiscalité de moins en moins accessible pour lui. L'utilisateur peut être « heureux » que l'on supprime des fonctionnaires comme prévu et qu'on lui ouvre de plus en plus de canaux pour communiquer, sans pour autant avoir plus de réponses qu'avant. Comme le consommateur lambda qui commande sur Amazon, sa question doit amener une réponse dès le lendemain et à moindre coût. Pour ça, les vannes sont ouvertes : il pourra tour à tour faire un mail, envoyer un message sur sa messagerie sécurisée (e-contact), passer au centre dont il dépend, prendre un RDV par internet, téléphoner et enfin envoyer un courrier pour être sûr d'avoir sa réponse. N'en déplaise à Mme De Montchalin, l'agent du Service des Impôts des Particuliers n'a plus de temps libre ou de période calme pour s'adonner à d'autres tâches régaliennes. En demandant aux contribuables d'être autonomes avec la mise en place du prélèvement à la source, nos directeurs ont probablement cru qu'ils allaient s'uberiser et se prendre en charge. **La fiscalité n'est pas à la portée de tous et supprimer des gens compétents en la matière pour les remplacer par des voies dématérialisées est humainement et socialement injuste.**

Les collègues sont noyés sous le flux massif des moyens de communication. Les réorganisations rapides et successives l'empêchent de se projeter dans un métier qui pouvait être autrefois enrichissant.



# SACHONS DIRE NON !

Le constat peut paraître dur mais comme dit le proverbe qui ne dit mot consent et nous sommes dans l'acceptation de l'absurde que l'on nous délivre à la pelle. La révolte ne fait plus partie de notre ADN tant les mouvements de contestation sont cassés, non diffusés et surtout mis entre parenthèses à cause de la pandémie. Alors on dit oui à beaucoup de choses, trop, tant, que c'est acceptable ou pour le soi-disant bien collectif. Ce même bien collectif ne profite qu'à une petite partie d'élite qui nous jugent et nous ordonnent sans empathie.

Dans notre métier, le service public laisse la place peu à peu à des statistiques et autres données mathématiques qui nous parlent de productivité et non plus de relations humaines.

Il faut 5 mn pour répondre à une question, il faut traiter 25 demandes dans la journée, et demain il ne faudra plus que 3mn et traiter 50 messages par jour ?

La crise Covid met à mal les relations humaines et le lien social et nos dirigeants, nos cadres veulent nous transformer en machines déshumanisées, juste assez productives pour pouvoir faire des économies par la suite.

Encore combien de temps va-t-on encore se laisser faire ? Confinés on doit faire l'école aux enfants, et aussi travailler convenablement pour son employeur public, réussir à gérer les 2 pour une prime au mérite ? Quand avons-nous été consultés pour mettre en place des décrets et des lois dans l'urgence sanitaire qui nous font s'asseoir sur maintes et maintes libertés gagnées par nos ancêtres durement ?

Parfois, il faut juste dire non. « **Non, je ne peux pas faire le travail de 3 agents auparavant, non je ne peux pas télétravailler et gérer mes 3 enfants à la maison en même temps.** »

Non, ce surplus de travail n'est pas de la faute du collègue en arrêt maladie mais plutôt aux 10 postes supprimés l'an passé.

« Non, désolé chef, je ne pourrai pas faire les tâches de Germaine pendant ses vacances, les miennes m'occupent déjà plus que de raison. »

Afin d'éviter la surcharge mentale et d'éviter le burn-out ou la dépression, il faut parfois savoir dire non simplement et prendre du temps pour soi.

Nous avons encore cette liberté celle d'avoir un libre arbitre et de nous exprimer, **alors apprenons ou ré-apprenons à dire non.**



## Brigades de vérif (Cergy Montagne) Après le FDS : l'autoprogrammation ?

**Après avoir traité une partie des demandes de Fonds de Solidarité manuellement, les vérificateurs sont inquiets, car, malgré la nouvelle baisse annoncée par la Division des objectifs de Contrôle Fiscal Externe en 2021 (11 dossiers à contrôler au lieu de 13), cette annonce est assortie d'une seconde : « il faudra que les vérificateurs fassent de l'auto-programmation ». Or, la programmation est la mission essentielle des Pôles Contrôle Expertise.**

En quoi consistera cette auto-programmation demandée aux vérificateurs ? S'agira-t-il de faire des fiches 3909 à partir d'anomalies de FDS, ou de traiter des listes de programmation « DM » (Data Mining), comme le font habituellement les collègues des PCE ? Apparemment, les collègues de PCE sont mieux renseignés que les vérificateurs : il leur a été dit que les brigades seraient censées faire prochainement de la programmation à partir de listes DM. Mais en réalité, cette mission ne peut pas être cumulée par les vérificateurs avec la mission de CFE, qui en est une à part entière, surtout si c'est pour remplacer les PCE dont les effectifs ont été décimés ces dernières années ! Qui vivra verra. Mais pour l'instant, c'est flou, donc on peut penser qu'il y a un loup !

## Sabotage Garanti de nos Compétences

Depuis le 1er janvier 2021 les **Services de Gestion Comptable (SGC)** ont remplacé les anciens SPL (ou Trésoreries Municipales) dans le Val d'Oise. La particularité est que la direction a voulu, comme dans les SIP, y mettre en place des blocs, et cela entraîne une désorganisation de notre travail. Concrètement, chaque collègue a dû choisir son bloc ou son socle, et abandonner ainsi une partie de ses compétences. Certains SGC ont été dépouillés de leurs missions et d'autres, au contraire, ont récupéré l'ensemble des missions sans les effectifs nécessaires et sans formation complémentaire. Fin janvier, les payes dont les SGC sont chargés, ont été validées et les délais de paiement à peu près respectés, **mais cela a provoqué un énorme travail supplémentaire.** Après seulement 2 mois les collègues sont épuisés, stressés et submergés par le travail. Il y a un véritable **sentiment d'incompréhension et de ras-le-bol** à cause de cette désorganisation du travail non préparée et surtout non concertée.



Malgré une pétition largement signée par les collègues et les remontées des chefs, la DDFIP du 95 fait la sourde oreille et rabâche le même discours : "Tout cela est fait pour le bien des agents, qui vont monter en compétences"... Pour l'instant, nous attendons toujours les formations et les effectifs promis...

## Temps de travail, un tournant historique !

Malgré les vieilles rhétoriques du patronat et de la droite réactionnaire sur le « coût du travail » et les 35h, l'entreprise LDLC, spécialiste de la vente de matériel informatique, par la mise en place d'un accord sur le temps de travail réduisant le travail effectif hebdomadaire de 35h à 32h vient confirmer la justesse de nos revendications sur la nécessité d'abaisser le temps de travail **pour travailler mieux, moins et tou-te-s.**

Contrairement aux traditionnels accords sur les 35h, cet accord ne permet pas la capitalisation en jour de RTT pour compenser les dépassements hebdomadaires mais applique bien une réalité de 4 jours travaillés par semaine et de 3 jours de repos effectifs.

Dans la foulée, c'est une autre entreprise lyonnaise, IT-Partner, qui fait le choix de réduire le temps de travail à 32h avec 47 jours de repos en plus par an.



**32 heures maintenant, c'est possible, c'est le sens de l'histoire !**

Nos parlementaires n'ont plus qu'à en prendre de la graine pour légiférer... d'autant qu'avec 9 % de chômage et des prévisions portées à plus de 11 % pour 2021, il est plus que d'actualité d'abaisser le temps de travail et de permettre à chacun-e une activité et un revenu digne s'inscrivant dans le cadre du travail.

### Un quart en moins.

Avec près de dix textes de lois et décrets depuis 1972 – date de la première loi française sur l'égalité des rémunérations –, les inégalités salariales demeurent toujours d'un « quart en moins » au détriment des femmes.

À l'origine de cet "écart", figurent de multiples inégalités que subissent les femmes au travail et hors travail.

**Elles sont moins payées d'abord parce qu'elles subissent la précarité et le temps partiel (près de 30% d'entre elles sont concernées) ; ensuite parce qu'elles se heurtent à la ségrégation professionnelle.**

Les femmes se confrontent à des « plafonds de verre », tout au long de leur carrière, **mais aussi à des « parois de verre »**, en restant enfermées dans peu de filières et professions, souvent dévalorisées dans notre société : caissières, secrétaires, agentes d'entretien, aides à domicile, aides-soignantes, infirmières ou professeurs d'école..., des métiers qu'elles font pour beaucoup déjà à la maison (éduquer, soigner, nettoyer).

À cela s'ajoute le fait qu'elles obtiennent moins de primes que les hommes (environ un quart en moins dans le privé et jusqu'à un tiers en moins dans le public). On retrouve d'ailleurs évidemment ces inégalités à la retraite, où rappelons que la pension de droit direct des femmes est inférieure de 42 % à celle des hommes.



Les services publics, les fonctionnaires et agents qui les font fonctionner ont montré et montrent, à l'occasion de la crise sanitaire, leur caractère incontournable au service de la population. C'est vrai dans la santé, mais c'est le cas en fait dans tous les domaines, en particulier les services de proximité. Ils participent notamment des amortisseurs sociaux d'autant plus indispensables que la pauvreté et les inégalités se sont particulièrement accrues depuis mars 2020.

Parce que les attaques concernent toute la fonction publique, et par conséquent la population, et qu'il est nécessaire d'y répondre globalement, les fédérations CGT de la Fonction publique de l'Etat, de la Fonction publique hospitalière et de la Fonction publique territoriale ont décidé conjointement d'engager cette campagne pour des mesures d'urgence :

- 10 % de temps de travail en moins
- 10 % d'effectif en plus
- 10 % d'augmentation indiciaire et salariale
- 10 % de temps de formation

