

Le Vilain Petit Canard

«Ensemble, pour être plus forts !»

Le Journal Trimestriel de la section CGT Finances publiques 95 - mars 2025



**STOP AU PATRIARCAT :
LE 8 MARS, ON
ARRÊTE TOUT !!!**



EGALITE FEMMES- HOMMES

Qu'en est-il dans la
fonction publique ? p. 2

GMBI

L'application qui ne
gère rien p. 2

INDÉCENCE

Les rats quittent le
navire p. 3

DDFiP 95

Les news p. 4

MUTATIONS 2025

Le choix du prince
p. 4



A noter dans vos agendas:
Assemblée générale de votre syndicat préféré
le mardi 29 avril 2025!

Stop au « féminisme-washing » dans la fonction publique

Derrière les effets d'annonces, une réalité chiffrée

Les statistiques genrées de la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) montrent des inégalités fortes entre femmes et hommes. Pourtant le gouvernement n'a toujours pas pris la mesure du gouffre existant en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, considérant au final que les actions relèvent davantage de « bonnes pratiques », des « bonnes volontés » des employeurs pour un « changement de mentalités ». C'est l'état d'esprit général qui ressort du rapport annuel sur l'égalité qui consacre la moitié de ses pages à la publication de retours de bonnes pratiques conduites par les administrations.

Le 8 mars, se rassembler pour avancer

Le 8 mars, dans les services, collectivités et établissements, nous serons en grève pour obtenir des moyens d'animation de la politique égalité, pour supprimer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière, pour une meilleure articulation vie pro / vie perso, pour de la prévention contre les agissements sexistes et les violences sexuelles et pour la prise en compte de la santé des femmes au travail.

Les revendications de l'Ugict-CGT et de la CGT :

Réaliser l'égalité salariale et intégrer les primes dans le traitement.

*

Gagner la mise en œuvre de l'indicateur CGT pour lutter contre les discriminations de carrière (indicateur « Clerc » ou nuage de points).

*

Mettre à disposition des outils pour les instances consultatives et l'encadrement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

*

Renforcer le droit des contractuel·les par le maintien de leur rémunération antérieure (en cas de mobilité, licenciement, etc.).

*

Disposer de données genrées, complètes, sur les carrières des agent·es pour atteindre des résultats concrets de réduction des écarts femmes-hommes.

*

Mettre en place des jurys paritaires, notamment pour éviter les discriminations dans les concours de la Fonction publique et les recrutements.

GMBI : l'incroyable Fiasco !

Incroyable Fiasco, c'est ce que titre le [journal Le Monde](#) dans un article commentant le rapport fait par la Cour des Comptes sur GMBI.

Pour la CGT Finances Publiques ce n'est que la confirmation par la Cour des Comptes des [innombrables alertes](#) que nous avons lancées depuis presque 4 ans sur la réforme massive de la sphère foncière. Nous avons été écoutés et entendus par la Cour des comptes là où notre administration s'est entêtée.

Pourtant l'heure n'est pas au satisfecit d'avoir eu raison, parce que derrière ce désastre financier il y a la souffrance des collègues qui sont victimes au quotidien de cette catastrophe industrielle. Dans ce bilan, on peut trouver un bilan du coût de l'application, un bilan des dégrèvements qui en découlent et sont à la charge du budget de l'état mais concernant la charge de travail, l'accumulation du mal être au travail et la dégradation des missions, il ne sont ni quantifiables, ni réparables.

Jusqu'à maintenant la DG est toujours restée sourde à nos alertes, préférant continuer à avancer à marche forcée alors que tout est défaillant.

Nous l'appelons une fois de plus à suspendre ses réformes et à entendre la voix de ses agent.es que la CGT Finances Publiques porte.

Transformation numérique et Intelligence Artificielle ne sont pas forcément une mauvaise chose mais encore faut il que leur seul but ne soit pas de supprimer des emplois en masse.

La CGT Finances Publiques continuera d'écouter et de porter vos revendications pour un autre projet de transformation de la DGFIP.

Les riches de plus en plus riches, encore un pamphlet de la CGT ? Non, une analyse chiffrée de la DGFIP !

Après les déclarations de B. Arnault, reprises par des grands patrons désinhibés par le retour de D. Trump et de son acolyte E. Musk, d'aucun.es seraient séduit.es à penser que les plus riches ne profitent pas et qu'ils contribuent déjà suffisamment à la solidarité.

Depuis des années la **CGT Finances Publiques** alerte sur le **fossé** qui se creuse dans la **répartition des richesses** et qui a des **conséquences** très **concrètes sur la population** sur laquelle les gouvernements successifs font peser le poids des dépenses publiques et de la dette.

Une note d'analyse de la DGFIP confirme l'enrichissement continu et croissant des plus riches et des foyers déjà les plus aisés depuis 2002 et des impôts insuffisamment progressifs !

<https://www.impots.gouv.fr/dgfip-analyses-revenus-et-patrimoine-des-foyers-les-plus-aises-en-france>

Extrait :

Revenus et patrimoine des foyers les plus aisés en France

En 2022, les 0,1 % des foyers avec les plus hauts revenus ou avec les plus larges patrimoines immobiliers représentent 74 500 foyers.

Les foyers les plus aisés en termes de revenu perçoivent en moyenne 1030 k€ selon leurs déclarations d'impôts sur le revenu, contre 32 k€ en moyenne pour les autres foyers. Ce revenu moyen a augmenté en moyenne de 4,7 % par an entre 2003 et 2022 (+ 3,0 % en termes réels) contre 2,0 % pour le reste des foyers (+ 0,5 %). Les revenus des foyers les plus aisés, composés en majorité de revenus de capitaux mobiliers et de traitements et salaires, sont cependant plus volatils que ceux du reste de la population ; ils ont été sans doute plus affectés par la conjoncture économique et les modifications législatives de ces dernières années. L'évolution des revenus de ces foyers a contribué à augmenter la concentration des revenus entre 2003 et 2022, mais d'une façon relativement limitée.

Le patrimoine immobilier moyen des foyers les plus aisés en patrimoine s'élève à 4,6 M€ en 2022 selon les déclarations à l'IFI (contre 250 k€ pour les autres foyers). Il a augmenté de près de 18 % entre 2017 et 2022. En 2016, dernière année de déclaration à l'ISF qui couvrait le patrimoine immobilier et mobilier, le patrimoine moyen total des foyers les plus aisés sur ce champ s'élevait à 10,2 M€, après avoir presque doublé depuis 2003. Il était composé à 21 % de patrimoine immobilier et 79 % de patrimoine mobilier.

Les foyers les plus aisés sont très majoritairement propriétaires de leur habitation principale, davantage en couple et plus âgés que le reste de la population. Les entrées/sorties de la catégorie des plus hauts revenus sont rares.

Pour la CGT Finances Publiques l'urgence est à plus de justice sociale et fiscale.

Lorsque les constats sont unanimes, les réponses ne peuvent continuer à toujours plus d'austérité pour la population et des cadeaux fiscaux aux plus aisés et aux grandes entreprises ; d'autant plus que ces « solutions » ont largement prouvé leur inefficacité...

La CGT Finances Publiques continue de porter :

- La mise en place d'une réforme fiscale qui permettrait plus de justice fiscale avec notamment :
 - Le rétablissement des impôts pour les entreprises (impôt sur les sociétés et CVAE), et la modulation de l'impôt sur les sociétés en fonction du comportement des entreprises en matière sociale et environnementale ;
 - Une taxation dissuasive des dividendes et des rachats d'actions ;
 - La création d'une taxe sur les transactions financières ;
 - Le rétablissement de l'impôt sur la fortune ;
 - Une meilleure progressivité de l'Impôt sur le revenu ;
 - La baisse de la TVA sur les produits de 1ère nécessité ;
 - Renforcer et élargir la taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) pour inciter à la transition écologique ;
 - Construire le financement des collectivités locales autour d'un panier d'impôts.
- La lutte contre la fraude et l'évasion fiscale (90 milliards annuels) par l'embauche d'agents des finances publiques ;
- Le ciblage, l'évolution, le redéploiement et la conditionnalité des 175 milliards d'aides publiques annuelles aux entreprises : mise en place d'une commission nationale de suivi des aides publiques et d'un avis conforme pour les CSE.



Le mouvement local des A disparaît et tous les postes seront proposés au fil de l'eau tout au long de l'année !

C'est une nouvelle remise en cause du droit des agents et agentes :

- Le profil professionnel devient prépondérant : c'est l'enfermement dans une filière professionnelle.
- Les priorités légales ne s'appliquent que pour différencier des candidatures de niveau identique. Les critères de sélection des directions étant opaques, elles ne s'appliqueront jamais.
- Les priorités pour restructuration disparaissent de fait ; donc en cas de suppression de poste, vous devez muter sans aucun avantage : c'est la double peine.

C'est surtout la **porte ouverte à toutes les discriminations**. Les chefs de service vont en toute logique préférer un agent efficace immédiatement et longtemps pour un meilleur rendement. Ils ont aussi des statistiques à rendre (avec une prime au mérite au bout?).

Pour quels motifs non assumés va-t-on refuser le poste ? : trop vieux ? trop jeune ? trop peu qualifié ? Trop handicapé ? Trop de risque que vous tombiez enceinte ? Trop de temps partiel ? Trop souvent absent ? ...

La liste est longue et en local, tout se sait. Tout le monde se connaît plus ou moins. Mais, il y a fort à parier que le motif de refus retenu sera « l'agent retenu avait un meilleur profil ». Il sera donc très **compliqué de contester la décision**.

Dans ce système, **choisir c'est renoncer** : si on accepte un poste qui nous plaît en mars, tant pis si en juin un poste bien meilleur est ouvert, nous ne pourrons pas y postuler. **C'est pour cela que la CGT Finances Publiques revendique un mouvement unique annuel, ce qui permet un choix plus étendu.**

Certains pourront se dire que ce système leur sera favorable, qu'ils bossent correctement ou très bien et que cela va leur permettre d'accéder à un poste plus facilement... Mais qu'arrivera-t-il en cas d'accident de la vie ? De changement de situation familiale les poussant à déménager sans aucun poste correspondant à leurs compétences à proximité ? Ou tout simplement en cas de restructuration si le poste pour lequel ils sont hyper compétents, disparaît ? Ils seront devenus un choix de seconde zone avec toutes les conséquences qui en découlent : difficulté à obtenir un poste intéressant ou à proximité de chez eux ou de se retrouver à la disposition du directeur faute d'avoir été retenu ou « pire » affecté d'office à l'autre bout du département (avec un délai de séjour).

De plus ces **affectations aux choix remettent en cause le droit à formation aux missions** sur lesquelles l'agent.e est affecté.e. Cela vient percuter frontalement un droit du fonctionnaire ; le droit à la formation professionnelle tout au long de sa carrière et par conséquent une obligation de l'employeur !

Ce droit qui est le pendant de la mobilité fonctionnelle ne pourra qu'être mis à mal par un recrutement qui va favoriser un accompagnement dans l'emploi plutôt qu'une formation qualifiante.

Pour bien comprendre tous les dangers de cette réforme, il est utile également de faire le lien avec le RIFSEEP, qui a fait son entrée par la petite porte à la DGFIP en 2025 : le salaire peut être différent au sein d'une même catégorie selon le poste occupé. Votre salaire sera donc fonction de votre profil avec tous les dangers précités en matière de mobilité.

L'administration n'a jamais mis autant d'entrain à **détruire les règles de gestion** et les **droits et garanties des agent.es**, elle franchit cette année un nouveau cap.

Elle qui se prétend en lutte contre les discriminations et pour l'égalité Femme/Homme, elle ouvre la voie pour en créer de nouvelles encore plus fortes.

Quand on connaît la capacité à étendre à tous et toutes les mauvaises réformes qui leur conviennent, ce seront toutes les catégories qui peuvent être concernées l'année prochaine.

Dernières infos à la DDFiP 95 :

- Les Brigades arrivent au CfiP de Cergy en mars 2025.
- Le transfert des services du CfiP de Saint-Leu au CfiP d'Ermont est prévu pour janvier 2026 suite au débocage des fonds par la DG (tiens, on a trouvé de l'argent finalement!).
- Extension de l'expérimentation de la fermeture de 3 jours consécutifs au CfiP d'Ermont le vendredi depuis le 17 janvier. De ce fait, les collègues qui refusent de faire du télétravail, doivent faire du travail à distance au CfiP de St-Leu.
- Le transfert du SGC de Sarcelles au CfiP de Garges, est prévu pour septembre 2025.
- Les pistes d'évolution des blocs fonctionnels dans les SGC selon la direction (suite) :
 - moins de cloisonnement entre les blocs (retour finalement à la polyvalence?)
 - organisation de l'accueil sur un périmètre plus large que le seul bloc « Comptabilité » (maintenant qu'on a supprimé des emplois)