

le MAG Syndical

la
cgt
Finances
Publiques

Professions dévalorisées socialement
et financièrement, temps partiel imposés

VOUS TROUVEZ ÇA NORMAL ?



**Exigeons
la valorisation
de nos carrières
et salaires**

**FAISONS RECULER
LES VIOLENCES**





SOMMAIRE

ÉDITORIAL 3

ARTICLES

Journée internationale de lutte pour le droit des femmes 4

C'est un joli nom féministe ! la place des femmes dans le syndicat 6

Le cadastre, la fin de l'histoire ? 8

Les dispositifs indemnitaires d'accompagnement aux restructurations 11

La cgt, ce sont ses syndiqué.e.s ! 15



Le mag syndical N°37 - MARS 2021

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

Pour ce magazine du mois de mars 2021, une part importante est faite à la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Cette lutte est indispensable, car nous sommes encore très loin de l'égalité entre les femmes et les hommes, particulièrement au travail : les femmes gagnent, en moyenne, toujours 25 % de salaire en moins !

Le 8 mars est la Journée Internationale de lutte pour les Droits des Femmes

Officialisée par les Nations Unies en 1977, la Journée Internationale des Femmes trouve son origine dans les luttes des ouvrières et suffragettes du début du XX^e siècle, pour de meilleures conditions de travail et le droit de vote. C'est une journée de manifestations à travers le monde : l'occasion de faire un bilan sur la situation des femmes.

La Journée internationale des femmes reste aujourd'hui d'une brûlante actualité. Tant que l'égalité ne sera pas au rendez-vous partout dans le monde, nous aurons toujours besoin de la célébrer et de continuer à porter nos revendications.

Cette journée célèbre aussi les avancées et les victoires en matière d'égalité et des droits des femmes. Mais n'oublions pas que ces acquis sont toujours précaires, et notamment en temps de crise. Tant reste à obtenir de part le monde pour une société égalitaire, une société sans violences faites aux femmes, sans oppression !

Nous représentons la moitié de la population mondiale, affirmons-nous, chaque jour et à l'occasion du 8 mars, ensemble avec les femmes de tous les pays, au même moment !

Extrait de l'Hymne des femmes :

« Reconnaissons-nous, les femmes
Parlons-nous, regardons-nous,
Ensemble, on nous opprime, les femmes
Ensemble, Révoltons-nous !
(Refrain :)
Debout femmes esclaves
Et brisons nos entraves
(...)
Le temps de la colère, les femmes
Notre temps est arrivé
Connaissions notre force, les femmes
Découvrons-nous des milliers
(Refrain :)
Debout femmes esclaves
Et brisons nos entraves
Debout (...) (mocho)
Debout femmes esclaves
Et brisons nos entraves
Debout, debout, debout, debout, debout,
debout, debout »



JOURNÉE

#8MARS15H40

**« CELUI QUI NE BOUGE PAS
NE SENT PAS SES CHÂÎNES »**

ROSA LUXEMBURG

Le 8 mars, ce n'est pas la journée de LA femme, ce n'est pas non plus la Saint-Valentin ou la fête des mères... C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, c'est le moment de se mobiliser pour gagner enfin l'égalité ! Cette lutte est indispensable, car nous sommes encore très loin de l'égalité entre les femmes et les hommes, particulièrement au travail : les femmes gagnent, en moyenne, toujours 25 % de salaire en moins ! Chaque jour, c'est comme si les femmes arrêtaient d'être payées à 15 h 40.

**Histoire du 8 mars
Comment le 8 mars
est devenu la Journée
Internationale des Femmes...**

Au début du XX^e siècle, des femmes de tous pays s'unissent pour défendre leurs droits.

L'origine de cette journée s'ancre dans les luttes ouvrières et les nombreuses manifestations de femmes réclamant le droit de vote, de meilleures conditions de travail et l'égalité entre les hommes et les femmes, qui agitèrent l'Europe et le monde occidental, au début du XX^e siècle.

La création d'une « Journée internationale des femmes » est proposée pour la première fois en 1910, lors de la conférence internationale des femmes socialistes, par Clara Zetkin, et s'inscrit alors dans une perspective révolutionnaire.

La date n'est tout d'abord pas fixée, et ce n'est qu'à partir de 1917, avec la grève des ouvrières de Saint-Petersbourg, que la tradition du

8 mars se met en place. Après 1945, la Journée internationale des femmes devient une tradition dans le monde entier.

Jusqu'à nos jours...

La date est réinvestie avec le regain féministe des années 70 et la « Journée internationale des femmes » est reconnue officiellement par les Nations Unies en 1977, puis en France en 1982. C'est une journée de manifestations à travers le monde, l'occasion de faire un bilan.

La Journée des femmes reste aujourd'hui d'une brûlante actualité. Car tant que l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera pas atteinte, nous aurons besoin de la célébrer.

**Revaloriser les métiers
essentiels**

Lorsque pendant le confinement, les applaudissements aux fenêtres saluaient les salarié-e-s en première ligne, il s'agissait très majoritairement de femmes : les infirmières, aides-soignantes, aides à domiciles,

caissières, agentes d'entretien, assistantes maternelles ou ouvrières dans l'agroalimentaire... et aussi enseignantes, administratives... Pourtant, les promesses de revalorisation de leur métier ont fondu comme neige au soleil : la majorité des salarié-e-s n'ont même pas vu la couleur des primes Covid ! Pour mettre fin aux écarts de salaires et de retraites, il faut impérativement revaloriser les métiers à prédominance féminine, reconnaître les qualifications, la technicité du travail, les responsabilités et la pénibilité des métiers... et avoir la volonté politique d'appliquer « simplement » la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale !

**Temps partiels/
précarité : ce n'est pas
aux salarié-e-s de payer
la crise !**

80 % des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes, avec des salaires souvent en dessous du seuil de pauvreté et une flexibilité maximum (travail le soir, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires énormes...).

Le saviez-vous ?



Le 8 mars n'est pas

la journée d'la femme



Le 8 mars est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes

Cette journée a été proposée par la militante révolutionnaire et féministe **Clara Zetkin** en 1910 en vue d'obtenir, d'abord, le droit de vote des femmes.

Non, on ne peut pas garder ses enfants tout en télétravaillant !

Mis en place sans encadrement, le télétravail ou ce qu'il conviendrait mieux d'appeler le travail à la maison, a exacerbé les inégalités entre les femmes et les hommes. Les études montrent que les femmes sont moins bien équipées et installées... et cumulent le « télétravail » avec les tâches domestiques et la garde des enfants.

L'arrêt pour « enfant malade » ou « cas contact » doit être accessible aussi aux salarié-e-s en télétravail !

Le télétravail doit être encadré pour garantir la prise en charge des frais, le respect des horaires de travail, le droit à la déconnexion et des critères objectifs et transparents pour l'accès et la réversibilité du télétravail.

Violences et sexisme au travail : stop !

Ouvrières, employées ou cadres, les femmes sont toutes confrontées au sexisme et aux violences dans le travail. Ce qui a notamment pour conséquences une remise en cause de leur professionnalisme, de les assigner à une position d'infériorité, à des tâches subalternes.

Trop souvent, c'est la victime qui est sanctionnée, déplacée ou licenciée, pas l'agresseur.

En 2019, la CGT, avec la Confédération syndicale internationale, a gagné l'adoption de la première loi mondiale contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail, la 190^e Convention de l'Organisation internationale du travail. Pour qu'elle s'applique, il faut maintenant qu'elle soit ratifiée par la France et qu'elle s'accompagne de la mise en place de nouveaux droits : sanction pour toutes les entreprises qui n'ont pas de plan de prévention ni de dispositif interne de signalement (comme ce que la CGT a obtenu à TF1) ; formation de tou-te-s les RH, managers, représentant-e-s du personnel et sensibilisation de tou-tes les salarié-e-s (comme ce que la CGT a obtenu à la Tour Eiffel ou à la CAF) ; protection des victimes, y compris des violences conjugales : interdiction de licenciement, droits à absences rémunérées, à la mobilité géographique ou fonctionnelle choisie.

« Partout dans le monde, les femmes se mobilisent et de plus en plus d'hommes refusent d'être enfermés dans des rôles stéréotypés et aspirent à sortir des rapports de domination. Le 8 mars, syndicats et associations féministes appellent à une grève féministe pour exiger l'égalité, au travail comme dans la vie. »





C'EST UN JOLI NOM FÉMINISTE ! LA PLACE DES FEMMES DANS LE SYNDICAT

Lors de notre congrès de 2019, un atelier sur la place des femmes dans le syndicat a permis d'échanger sur les problématiques rencontrées par les femmes au sein de notre structure.

Comment la CGT Finances Publiques peut-elle combattre toutes les inégalités de genre, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels, qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes ?

Comment peut-elle s'engager à mettre tout en œuvre pour qu'au sein de ses structures les femmes prennent toute leur place, y compris au plus haut niveau de responsabilités ?

L'ONU Femmes écrit qu'il faudra, peut être, attendre 99,5 ans pour atteindre l'égalité des genres... ! Dans notre syndicat, cela doit être fait maintenant !

Nous avons convenu de la création d'un « Collectif Place des Femmes dans notre syndicat », sans redondance avec les divers collectifs Femmes Mixité, afin de mettre réellement en œuvre la charte « égalité femmes / hommes » de la CGT.

Ce collectif a été créé le 22 janvier 2021. 5 femmes et 3 hommes de la CEN en font partie.

« L'objectif principal du collectif sera de faire entrer des camarades femmes dans les CE de sections et dans l'ensemble du syndicat (déléguées aux congrès, CEN, BN, etc) car malgré un appel à candidature les femmes répondent peu présentes (17 candidates pour 43 candidats pour la dernière CEN, soit 28 % de femmes et 72 % d'hommes).

Alors, il va falloir se réinventer pour y arriver ! » dit Fanny.

Le collectif devra s'étendre à des camarades extérieur.e.s à la CEN.

Il organisera des visioconférences dans les territoires pour échanger avec les militantes.

Une demi-journée de CEN sera ouverte à celles qui souhaitent y assister.

Lors de chaque CEN un sujet relatif à la place des femmes sera débattu et amendé. Nous devons mettre en place des formations afin d'inciter les femmes à prendre des places clés dans les sections et parvenir à la parité au sein de notre organisation.

« Nous avons des contacts avec des associations féministes qui forment contre le sexisme, les stéréotypes, les violences.

La commission Femmes-mixité a élaboré des documents et des clips vidéo sur les stéréotypes ; nous devons nous en servir », proposent Philippe et Yolande.

La place des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de tous et toutes.

À ce titre, certains militants s'expriment et leurs propos illustrent notre souhait de travailler ensemble :

— **Philippe** : « En tant qu'homme, je suis féministe. Le féminisme s'est construit autour de luttes concrètes pour les droits des femmes, au sens politique large du terme, c'est-à-dire incluant par exemple la maîtrise de leur corps.

Celle-ci ont été et sont impulsées prioritairement par les femmes. Quoi de plus logique que ce soit les personnes subissant une oppression qui soient motrices et qui maîtrisent leurs luttes ?

Pour autant, les hommes doivent-ils se cantonner à des principes de solidarité et de soutien aux luttes féministes ? Je ne le pense pas.

Je refuse, en tant qu'homme, le rôle que veut me faire jouer une société patriarcale et capitaliste. Je ne veux être ni un exploiteur, ni une victime.

C'est donc activement, à mon sens, que les hommes doivent participer concrètement aux luttes pour les droits des femmes. »

— **Pour Ida**, retraitée des finances, « être à la CGT, c'est lutter contre toutes les formes d'exploitation des travailleurs et travailleuses, pour leur émancipation, la réappropriation des richesses, contre les discriminations. C'est porter ainsi un projet de transformation sociale.

Dans ce cadre, lutter pour les droits des femmes et leur place au niveau sociétal (et familial), au travail mais aussi au sein même de notre organisation syndicale, doit faire partie intégrante de notre action militante.

Les inégalités, oppressions et assignations à un rôle qui se voudrait de second plan pour les femmes sont encore bien trop présentes dans une société toujours imprégnée de patriarcat, avec la complicité active du système capitaliste. »

— **Béatrice**, célibataire sans enfant, jeune contrôleur, est pour l'égalité des chances, des droits, des salaires, pour le télétravail, mais « pas pour la discrimination positive (parité), et il ne faut pas perdre notre temps à féminiser tous les mots ».

— **Pierre**, marié, père de trois enfants, géomètre, « il est incompréhensible que nous puissions encore nous poser la question de la place de la femme dans la société et dans notre syndicat. Sans la femme rien n'aurait été possible, comme pour l'homme d'ailleurs. La parité est vitale pour moi ».

— **Virginie**, jeune inspectrice et maman, a subi les violences de son compagnon ; pour elle, il est important « de protéger les femmes contre toutes formes de violences, y compris dans le cadre du travail ».

— **Véronique**, militante dans une association féministe et secrétaire de section : « On ne peut pas comprendre les rapports de domination si on ne s'intéresse pas par exemple aux tâches domestiques et aux responsabilités familiales (exercées à 80 % par les femmes) ou aux violences sexistes et sexuelles. C'est la raison pour laquelle la CGT se bat pour prévenir les violences, au travail comme dans le couple, et protéger les femmes qui en sont victimes. C'est aussi le sens de la position abolitionniste de la CGT sur la prostitution. »

Toutes les voix doivent être entendues et elles le seront.

Avec le COVID, une nouvelle forme de travail se met en place insidieusement dans nos vies : le télétravail. Dans notre syndicat nous l'appelons le travail confiné ou dégradé. Mais nous avons bien conscience que pour les fossoyeurs du service public c'est une aubaine.

« La DGFIP vient de confirmer la présence massive des femmes en télétravail (3,7 % de l'effectif féminin au 31/12/2020 est en télétravail et 66 % des agents en télétravail à domicile sont des femmes).

Est-ce parce que les femmes sont plus nombreuses dans notre administration ? Ou parce que cela facilite la gestion de leur deuxième activité : femme au foyer ? » questionne Yolande.

Le collectif Place des femmes dans le syndicat a donc pour vocation de faire tomber le plafond de verre existant encore aujourd'hui, même à la CGT.

Les syndiqué.e.s CGT Finances publiques sont tous et toutes convié.e.s à candidater pour en faire partie ou à nous proposer des écrits, des actions, etc.





LE CADASTRE, LA FIN DE L'HISTOIRE ?

Quelques mots sur l'histoire du cadastre

Le cadastre est constitué de l'ensemble des documents établis à la suite de relevés topographiques et d'opérations administratives, et destinés à permettre la détermination des propriétés foncières d'un territoire, la constatation de la nature de leurs produits et l'évaluation de leur revenu. C'est aussi le nom de l'administration qui a la charge de ces documents.

Les principes révolutionnaires

L'Ancien Régime avait longtemps rêvé l'instauration d'un cadastre général, qui aurait étendu à l'ensemble du royaume l'organisation de la fiscalité foncière en vigueur dans les provinces méridionales (Languedoc, Provence). Mais les projets menés avant la Révolution demeurèrent sans lendemain.

Dès 1789, la confection d'un « cadastre général de toutes les terres du royaume » compte parmi les souhaits exprimés par les États généraux réunis à Versailles. Dans les années 1790, une succession de textes législatifs amorça une nouvelle organisation et surtout

posa trois grands principes, qui permirent ensuite une réforme en profondeur : abolition des privilèges, égalité de tous les citoyens devant l'impôt et simplicité des contributions directes (foncière, mobilière, patente). Les premières tentatives d'application de ces principes se heurtèrent jusque sous le Directoire aux habitudes d'Ancien Régime et au manque de moyens financiers.

Le cadastre dit napoléonien

Le premier consul Bonaparte avait déclaré dès 1799 : « on n'a jamais rien fait en France pour la propriété ; celui qui fera une bonne loi sur le cadastre méritera une statue ».

Une première application de ces intentions fut concrétisée par l'instauration en 1802 du cadastre par masse de culture. Il s'agissait de diviser le territoire des communes, non pas en présentant toutes les propriétés en détail, mais seulement les masses des différentes natures de cultures (terres labourables, forêts, etc.). C'est la loi du 15 septembre 1807 qui mit en place

le cadastre parcellaire, dans lequel on prenait en considération la personne des propriétaires dans la mesure des parcelles. Les travaux, commencés dès 1808, connurent un ralentissement après 1815, avant d'être relancés après 1821 et se terminer dans l'Aube en 1842, et pour toute la France en 1850.

Dès la seconde moitié du XIX^e siècle, les questions de conservation et de rénovation se posèrent avec acuité. Une réforme partielle commença avec la loi de 1898 qui instaura notamment une répartition plus équitable des dépenses de réfection ou de révision entre l'État et les collectivités locales.

Une nouvelle évaluation des propriétés non bâties aboutit en 1908-1912 à la refonte des matrices, puis une nouvelle loi imposa en 1914 une révision des évaluations cadastrales.

Le cadastre contemporain

C'est la loi du 16 avril 1930 qui fonde le cadastre moderne, en décidant la révision des évaluations foncières, et en posant le principe d'une rénovation de

l'ancien cadastre et d'une conservation annuelle des plans rénovés. Cette mesure fut complétée par la loi du 17 décembre 1941 qui fusionna les activités cadastrales en un seul service et proposa un autre mode de rénovation, la réfection, avec un lever parcellaire entièrement nouveau.

Ce sont enfin les décrets du 4 janvier et du 30 avril 1955 qui établirent les dernières bases du régime cadastral actuel : nouveau système de publicité foncière fondée sur un fichier immobilier tenu par la conservation des hypothèques ; réfection intégrale des plans lorsque la simple révision ne serait pas suffisante. En 1974, le remaniement est instauré, qui permet une nouvelle rénovation lorsque l'état d'un plan présente des déficiences.

Ainsi donc, le cadastre est qualifié d'ancien avant d'être rénové puis éventuellement remanié. La plupart des communes ont eu, à partir de 1931, leur cadastre rénové (par révision ou par réfection). Quelques communes ont depuis 1976 un cadastre remanié.

Dans les années 1990, la numérisation du Plan Cadastral a été débutée.

Et nous en arrivons à aujourd'hui et les mauvaises nouvelles pour la sphère cadastrale.

À la suite du groupe de travail sur les missions foncières, la CGT FiP a publié un tract le 16 février 2021 titré « Quand le loup entre dans la bergerie ».

Il est fait référence à l'arrivée de Google dans le monde cadastral, et plus précisément de l'appel « au secours » qui a été lancé auprès de cette entreprise. Nous nous devons de revenir aujourd'hui de manière un peu plus précise et approfondie sur le contexte de cette annonce dont, il faut bien le dire, aucune information ne transpire.

Le contexte épidémique a bon dos, nul n'en douterait : durant la pandémie, le « business continue, as usual ». La macronnie persiste dans le double langage, rendant chaque jour un peu plus viciée la parole politique. Ainsi, lorsque Bruno LE MAIRE tacle et fustige à longueur de média les GAFA*, dont chacun est d'ailleurs familier, c'est bel et bien une escroquerie. Il est impossible d'imaginer que la décision de faire travailler Google avec la DGFIP a été prise sans un arbitrage au plus haut niveau.

La COVID a révélé, si besoin en est, l'état global d'une France ruinée par des années de libéralisme économique et de capitalisme revendiqués ; nous ne sommes plus souverains dans nombre de domaines.

Mais évidemment, aucune leçon n'est tirée : au contraire, les bijoux de la République sont encore bradés, vendus au plus offrant. Le discours politique est depuis longtemps sujet à caution : il vise surtout à dissimuler les véritables desseins et actions de nos dirigeants. Au cas particulier, il s'agit bien d'associer à nos missions un opérateur dont les méthodes sont connues et identifiées comme « agressives », « intrusives », qui pille les données, toujours à son plus grand profit.

Qui a donc décidé de confier à Google une « mission » ? Quel est le modèle de financement ?

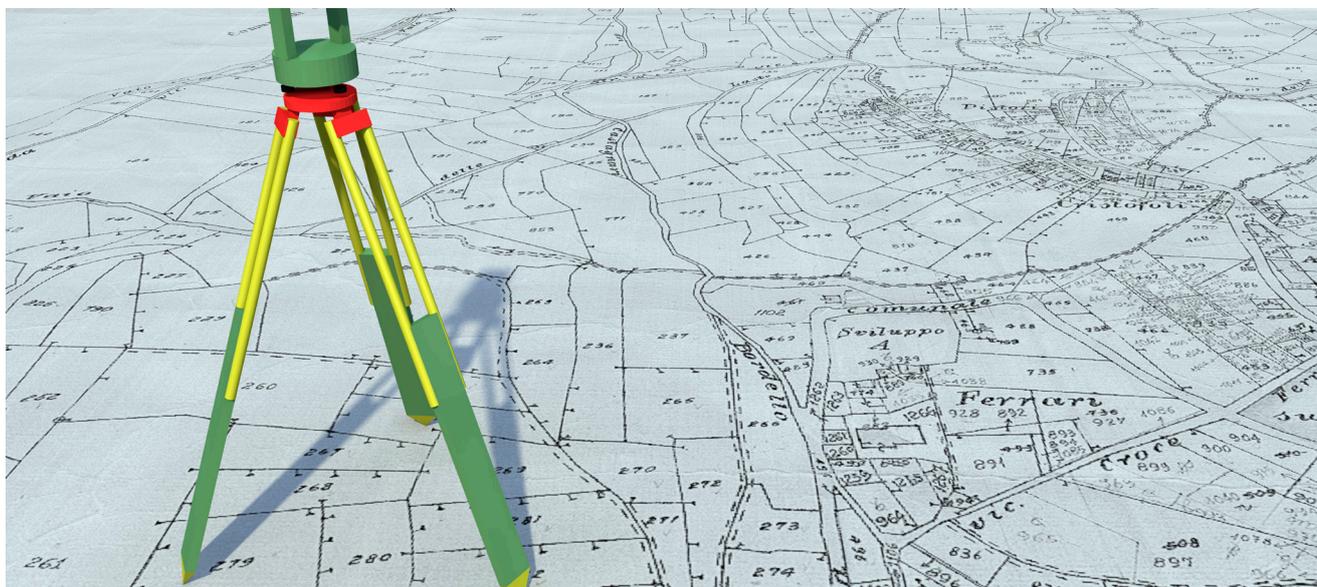
Qui contrôle l'usage fait des données ? Qui s'assure que les échanges de fichiers sont conformes ? La liste des questions posées et qui exigent réponses s'allonge un peu plus chaque jour. Cela se fait d'autant que la DGFIP n'est pas du tout encline à faire la transparence totale sur cette affaire. Ses réponses avaient d'ailleurs bien l'intonation du « circulez y'a rien à voir » en janvier dernier, quand elle se donnait la peine d'en esquisser une. Pour le reste, la CGT était poliment sommée de regarder ailleurs.

Pourtant, la DGFIP possède en son sein un fleuron, le SDNC dont l'expertise et le savoir-faire sont évidents. Que l'on partage ou pas certaines initiatives, notamment avec Accenture, cela présentait l'avantage indéniable que tout cela se déroulait sous leurs yeux. La CGT l'a écrit : nous ne sommes pas très friands de ce genre d'aventure ; mais après tout, cela est, ou était, sous contrôle. Aujourd'hui, chacun l'aura compris, ce service est mis sur la touche. Pourtant, c'est bien de régulation interne dont nous avons besoin.

L'indignation de la CGT FiP est d'autant plus grande qu'il faut bien garder à l'esprit les enjeux qui existent aujourd'hui autour du plan cadastral, de sa qualité et de son utilisation, dans le grand concert de l'information géographique aujourd'hui.

Dans une note datée du 19 mars 2014, le Service Juridique de la Fiscalité de la DGFIP écrit : « ...si le cadastre est un document au contenu réfutable, il n'en demeure pas moins qu'il peut être utilisé comme élément de preuve du droit de propriété, droit bénéficiant du plus haut niveau de protection dans la hiérarchie des normes... ».

* : acronyme de GoogleAppleFacebookAmazon, du nom des 4 géants américains qui dominent le monde par leur puissance financière et informatique.



Ainsi, la DGFIP aurait dû internaliser tous les processus liés au plan cadastral, en gardant à l'esprit ce qui précède. C'est bien le contre-pied qui est choisi.

Quel que soit l'argument technique (par ailleurs invérifiable...) retenu pour permettre à Google « d'entrer dans l'affaire », l'État français a le devoir de garder dans son giron le plan cadastral à l'abri des convoitises : tout n'est pas marchandisable !

Pour cela, elle peut s'appuyer sur un réseau de géomètres, inspecteurs, et agents qui connaissent le Cadastre et son plan avec son histoire, ses qualités et ses défauts. Toute solution n'est pas numérique et il existe encore des solutions liées aux ressources humaines d'une administration qui peine pourtant à le reconnaître.

Au-delà de l'aspect juridique, la CGT FiP considère que la couverture du territoire d'un pays par un plan à grande échelle et mis en continuité (ce à quoi l'on devrait consacrer des moyens, et non faire du bricolage...) est pour lui d'une importance stratégique. C'est un outil d'aide à la décision, dans de multiples domaines : aménagement du territoire, réseaux, prospection, agriculture, etc. Sa mise à jour est fondamentale, sa qualité indéniable. Mme Faure-Muntian, macro-béate, parlait, ou rêvait, d'un « Google à la française »... Elle aura donc Google tout court...

Aucun pays ne devrait accepter de confier un de ses bijoux stratégiques à une quelconque entreprise privée, qui en l'espèce est connue par sa voracité et ses capacités de pillage : les intérêts de l'un sont antagonistes à ceux de l'autre et surtout, les enjeux sont tels qu'à un moment, la donnée, fût-elle publique, doit être protégée. Encore faut-il que les politiciens en prennent conscience...

Il se pourrait qu'il soit reproché à la CGT de jouer les Cassandre ; nous ne serions pas des

« progressistes »... Si ce terme s'applique à ceux qui placent les intérêts économiques au-dessus du bien public, alors oui, nous ne sommes pas progressistes.

Hélas, tout cela n'est pas nouveau ; il n'y a pas si longtemps, nous vous révélions les rapports troubles entre Worldline, filiale d'ATOS, et la DGFIP, provoquant l'ire d'un ex-directeur général parti cirer les bancs des politiques qu'il a tant servi...

La CGT place le service public fiscal et foncier au-dessus de tout mercantilisme ; les biens stratégiques d'un État doivent impérativement s'extraire de la sphère commerciale. Ce n'est pas en confiant à Google certains travaux qu'un pays peut se prévaloir de « puissance publique ».

Mais quand il en délègue une partie, il doit s'octroyer d'autorité des moyens de contrôle, et donc des verrous...

La DGFIP n'y a fait nullement référence : elle se contente d'assurer, à défaut de rassurer, que tout est sécurisé : prière d'y croire sur parole !...

Pour conclure, il est sans doute impropre d'écrire qu'avec Google, « le loup entre dans la bergerie »... Il y est plutôt invité, avec tous les égards dus à son rang...

Le ministre espère juste retrouver l'endroit en meilleur état qu'il l'a laissé... Mais, que Google se rassure, tout le monde regarde ailleurs, tous les coups sont permis !

Pour la CGT, nul ne peut ni ne doit accepter, en tant qu'agent, et citoyen, que, de quelque manière que ce soit, et dans l'opacité la plus totale, un géant du numérique vienne mettre son nez, même indirectement, dans des bases de données détenues par la DGFIP. Les mettre en libre accès aura pu, un temps, couper l'herbe sous les pieds de ceux qui pensaient pouvoir en tirer commerce. Ils ont trouvé un autre point d'entrée, avec la bénédiction de ceux qui font semblant de les honnir... un scandale de plus en macronnie...

Primes

LES DISPOSITIFS INDEMNITAIRES D'ACCOMPAGNEMENT AUX RESTRUCTURATIONS

Depuis des années et encore plus depuis 2 ans, la CGT Finances Publiques a mené la lutte contre les volontés réformistes des gouvernements qui se sont succédées.

La CGT Finances Publiques ne cesse de dénoncer les impacts de ces réformes sur les agents et sur le public. Elle exige le retrait du NRP et de la relocalisation.

Cependant la DG n'arrête pas ses réformes et les applique en marche forcé. Les agents pâtissent de cette situation. En effet, même si la loi prévoit un dispositif indemnitaire d'accompagnement aux restructurations, celui-ci n'est pas mis en place automatiquement par la DG.

C'est à l'agent d'en faire la demande.

Ces dispositifs d'accompagnement sont listés dans l'arrêté du 20 octobre 2020 désignant les opérations de restructuration au sein des services déconcentrés de l'Etat ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles dans le cadre de la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux.

Ainsi les fonctionnaires et contractuels en contrat à durée indéterminée concernés par les opérations de réorganisation prévues à l'article 1^{er} peuvent bénéficier :

- de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint prévues par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 susvisé ;
- de l'indemnité de départ volontaire prévue par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 susvisé ;
- du complément indemnitaire d'accompagnement prévu par le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 susvisé ;

- de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 susvisé.

I. PRIME DE RESTRUCTURATION DE SERVICE (PRS)

Cette prime a été créée en 2008 avec le Décret n°2008-366 du 17 avril 2008. Les modalités d'attribution ont été révisées au 1^{er} janvier 2019. Désormais un barème unique s'applique pour l'ensemble des ministères, fixé par l'arrêté interministériel du 26 février 2019.

La PRS peut être décomposée en 2 parties :

- ne fonction de la distance entre les résidences administratives (RA)
- une fonction d'un changement de lieu d'habitation

Ces 2 parties sont cumulatives sans les majorations.

Personnel pouvant prétendre à la PRS

Tout agent des Finances Publiques sans exclusion de grade, d'ancienneté administrative ou dans le poste restructuré

Tout contractuel en contrat à durée indéterminée.

Lorsque les 2 membres d'un couple peuvent prétendre à la prime au titre de la même

restructuration, un seul d'entre eux peut bénéficier de la prime en totalité. Le bénéficiaire est celui d'entre eux qu'ils désignent d'un commun accord. L'autre membre du couple ne perçoit que la part de la prime qui dépend de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative.

Distance entre les RA

La prime est attribuée lorsque l'agent change uniquement de résidence administrative.

Les montants sont compris entre 1 250 € et 15 000 € comme l'indique le tableau ci-dessous :

Enfin si vous avez des enfants à charge et que la variation de distance entre les RA est comprise entre 40 et 149 km, vous bénéficiez d'une majoration de 3000 €

Changement de lieu d'habitation

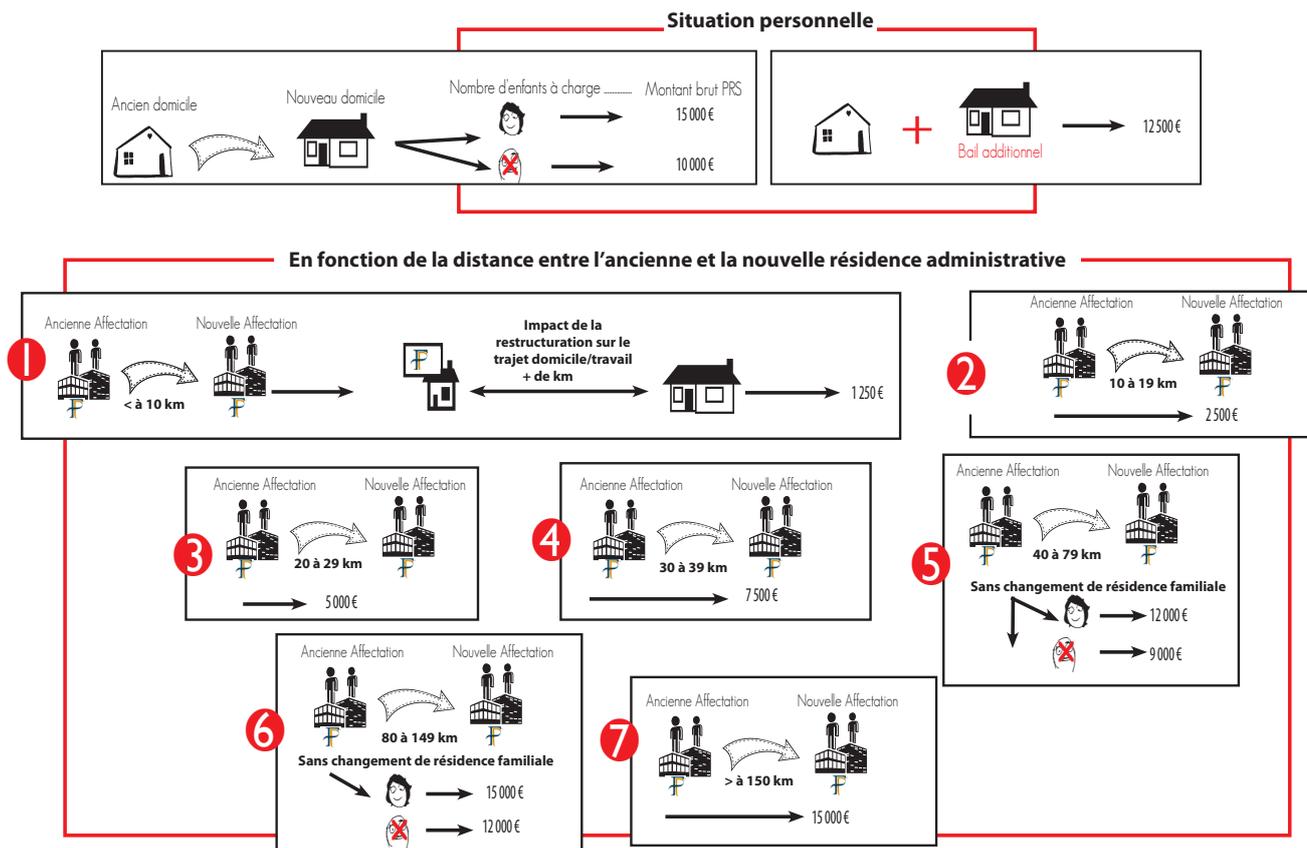
3 cas possibles :

- changement de résidence familiale sans enfant : 10000 €
- prise à bail d'un logement distinct de sa RF : 12500 €
- changement de RF avec enfant(s) à charge : 15000 €

DISTANCE	10 <	10 << 19	20 << 29	30 << 39	40 << 79	80 << 149	150 <
PRIME	1250 €	2500 €	5000 €	7500 €	9000 €	12000 €	15000 €

Modulation de la prime de restructuration / Restructuration à compter du 1^{er} janvier 2019

Décret 2008-366 du 17/04/2008 modifié - Article 1 de l'arrêté du 26 février 2019



Attention si les 2 résidences administratives sont à moins de 10Km l'une de l'autre, il faut que la distance entre la RA et le RF augmente, sinon le montant de la prime est nul.

Obligation de l'agent

L'agent est astreint à 12 mois de service dans son nouveau poste. À défaut il devra rembourser la PRS sauf s'il est muté :

- pour pourvoir un poste vacant pour lequel aucune candidature n'a été présentée ou lorsqu'aucune des candidatures présentées n'a été retenue.
- suite à un avancement de grade,
- à l'issue d'une période de stage ou de scolarité préalable à la titularisation,

en application des obligations de mobilité prévues pour certains corps ou emplois.

Attention, la PRS est calculée en fonction de votre résidence administrative et la DG y prête énormément attention.

En effet, en l'absence de toute disposition légale définissant la résidence administrative pour l'application de l'article 60 précité, il appartient au ministre, en sa qualité de chef de service, de déterminer, sous le contrôle du juge, les limites géographiques de la résidence administrative », « que si la résidence administrative s'entend en général de la commune où se trouve le service auquel est affecté l'agent, il en va différemment dans le cas où l'activité du service est organisée sur plusieurs communes » et « que, dans cette hypothèse, il incombe au ministre, sous le contrôle du juge, d'indiquer à ses services quelles communes constituent une résidence administrative unique au sens de l'article 60 ».

La définition des limites de la résidence administrative relève ainsi du pouvoir d'organisation du chef de service au sens de la jurisprudence Jamart (Sect., 7 février 1936, Rec. 172).

Ainsi avant toute restructuration, il convient d'avoir la certification que le poste restructuré est bien considéré comme votre résidence administrative. L'exemple type de cette problématique est le cas des équipes de renfort ou des agents en position de détachement dans un autre service.

II. INDEMNITÉ D'ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ FONCTIONNELLE

Cette prime a été révisée par le décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 et la note RH1A 2020/09/6527 précise son application au sein de la DGFIP.

Désormais celle-ci est déconnectée de la prime de restructuration et se nomme indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF). Elle est cumulable avec la prime de restructuration.

Ainsi cette indemnité doit être versée pour tout agent qui :

- change d'affectation, avec ou sans changement de résidence administrative, dans le cadre d'une opération de restructuration visée par l'arrêté ministériel du 17 mai 2019,

- va occuper un emploi nécessitant la mise en œuvre d'une action de formation professionnelle,
- et qui, dans ce cadre, aura suivi au moins 5 jours de formation professionnelle.

Le montant de l'indemnité, versé après le changement d'emploi, s'élève à :

- 500 € si l'agent effectue au moins 5 jours et moins de 10 jours de formation ;
- 1 000 € si l'agent effectue au moins 10 jours et moins de 20 jours de formation ;
- 2 000 € si l'agent effectue au moins 20 jours de formation.

L'IAMF est totalement fiscalisable (IR et prélèvements sociaux)

Les jours de formations ne sont pas décomptés à partir de la restructuration mais à partir de la date où l'agent a connaissance de celle-ci.

Il convient donc de bien comptabiliser les jours de formation, notamment en cas de changement de direction d'affectation

III. LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE D'ACCOMPAGNEMENT

Le CIA est un dispositif de garantie de rémunération assuré à l'agent fonctionnaire qui, dans le cadre d'une décision à l'initiative de l'administration, est conduit à exercer ses fonctions dans un autre emploi et qui connaîtrait à cette occasion une perte financière.

A) Opérations de la DGFIP ouvrant droit au versement du CIA

- Les opérations de réorganisation d'une direction, de redimensionnement d'un service suite à la suppression ou au transfert de tout ou partie de ses missions ;
- Les fusions, les transformations ou les fermetures de services ;
- La création de services départementaux/supra-départementaux ;
- a réorganisation d'un service, comptable ou administratif, consécutive à son changement de commune d'implantation.

B) Agents éligibles

Deux conditions cumulatives sont à remplir :

- Un changement d'affectation fonctionnel ou géographique au sein ou en dehors du département d'affectation, consécutif à une opération de restructuration ou à une suppression d'emploi ayant pris effet à compter du 1^{er} janvier 2019 ;
- ne perte de rémunération constatée à la suite de la restructuration.

Cas particulier :

- Agents affectés à la disposition (ALD) ou « détachés localement » : éligibles au dispositif s'ils sont conduits à changer d'affectation dans le cadre d'une restructuration ou d'une suppression de poste.
- Agents de l'équipe départementale de renfort (EDR) :
 - > exclus s'ils sont déplacés du service dans lequel ils exercent leurs missions, suite à la restructuration du service, siège de leur résidence administrative ;
 - > éligibles si le redimensionnement de l'équipe de renfort conduit à une suppression d'emploi.

Exclusion totale : les agents contractuels

C) Montant garanti

Il s'agit de la différence entre :

- la rémunération brute annuelle effectivement perçue afférente au grade / échelon / chevron / emploi détenu à la veille du changement de situation ;
- et la rémunération brute annuelle globale afférente au grade / échelon / chevron / emploi détenu dans l'emploi d'accueil.

> Durée de versement

Trois ans renouvelable une fois, soit une durée maximale de six années au titre d'une même opération de restructuration.

D) Modification ou suppression du montant du CIA

A l'identique du régime indemnitaire, en cas de :

- changement de la quotité de temps de travail ;
- congés pour raisons de santé : plein ou demi-traitement, CLM ou CLD ;
- absences pour congé formation professionnelle (CFP) ;
- congé parental ou disponibilité.

E) Régime fiscal et social

Assujetti aux cotisations sociales (CSG, CRDS) et soumis à l'impôt sur le revenu.

ÉLÉMENTS PRIS EN COMPTE	ÉLÉMENTS EXCLUS
<ul style="list-style-type: none">– le traitement ;– la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;– l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) ;– l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ou l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;– la prime de rendement (PR) ;– l'allocation complémentaire de fonction (ACF) versée au titre de l'ensemble de ses critères ;– la prime de fonctions informatiques dite prime « TAI » dans la mesure où elle est liée à l'exercice des fonctions exercées ;– le transfert prime-points (TPP) ;– les indemnités compensatrices destinées à compléter le traitement indiciaire.	<ul style="list-style-type: none">– la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;– les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;– les versements exceptionnels ou occasionnels de primes correspondant à un fait générateur unique (par exemple la prime PAS) ;– l'indemnité de résidence ;– le supplément familial de traitement ;– l'indemnité dégressive ;– l'indemnité compensatrice de CSG ;– les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;– les majorations et indexations relatives à l'outremer ;– es émoluments servis aux agents en poste à l'étranger ;– les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations (IAM ou CIA en cours) ;– les avantages en nature ;– les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement des cycles de travail (IHTS,...) ;– les indemnités d'enseignement ou de jury ;– les garanties de rémunérations perçues au titre de dispositifs antérieurs qui obéissent à des règles d'évolutions qui leur sont propres.



LA CGT, CE SONT SES SYNDIQUÉ.E.S !

Pour que le slogan de la CGT « Syndiqué acteur et décideur » se vérifie dans les faits, la formation syndicale a toute sa part. Elle n'est pas la seule solution, mais elle en fait indéniablement partie.

Militant, expérimenté ou jeune élu, syndiqué ou pas encore, la CGT offre une large gamme de formations, au niveau de ses fédérations et syndicats comme en Unions départementales. Le besoin de comprendre, de se former, est inhérent à chacun.

Ensemble on est plus forts ! Formés, on va plus loin !

Pour les nouveaux syndiqués et les non syndiqués :

Une vidéo d'une demi-heure intitulée « découvrir la CGT » est à disposition de tous les salariés sur le site de la confédération CGT

<https://cbf.cgt.fr/moodle/mod/scorm/view.php?id=3&preventskip=1>

LE BESOIN DE SYNDIQUES ACTIFS, ACTEURS ET DECIDEURS

La CGT, pour vivre et se développer, a besoin que ses syndiqués participent à l'activité et la vie démocratique de l'organisation. Afin de donner les moyens aux syndiqués qui le souhaitent de participer à la vie de la CGT, la confédération a créé une formation qui traite des principaux sujets d'actualités, ainsi que le fonctionnement et le rôle de la CGT. D'une durée totale de 8 jours et divisée en 3 parties (Comprendre la société capitaliste pour mieux la combattre, Organiser les salariés du local à l'international, La démarche revendicative pour de nouvelles conquêtes sociales), cette formation est réalisée au niveau des unions départementales et locales.

Au niveau du syndicat national CGT Finances publiques :

FORMER TOUS LES SYNDIQUES

EST UNE OBLIGATION POUR LA CGT.

Une formation d'une journée « Accueil en formation » est à disposition des sections pour former tous les nouveaux

syndiqués. L'équipe nationale de formateurs est disponible pour aider à l'organiser et à l'animer.

Après la crise sanitaire, il sera URGENT DE RENFORCER LES COLLECTIFS MILITANTS.

Le stage Direction locale, qui dure 3 jours, est destiné aux directions exécutives des sections et leur permet de réfléchir aux pistes d'amélioration du travail collectif et à leur fonctionnement interne.

Le stage CTL/CSA présente sur 2 jours les prérogatives de ces instances, ainsi que le rôle et la place des élus dans les sections CGT. Plusieurs stages permettent aux syndiqués et militants de se former à la communication écrite, orale, interview, internet, etc (2 stages de 3 jours). Le stage Comprendre sa rémunération (1 journée) est à destination de tous les syndiqués.

La plupart de ces formations s'organisent localement, au plus près des syndiqués, parfois par regroupement de départements. Quelques sessions sont organisées en complément de celles des sections au centre de formation CGT Benoît Frachon en région parisienne (du 14 au 17 juin : Mieux lire, écrire, s'exprimer ; du 4 au 6 octobre : CTL/CSA, le 7 octobre : Comprendre sa rémunération).

Précision importante : les formations syndicales se font sur le temps de travail, par le dépôt de droits syndicaux réservés à cet effet.

TOUS LES RENSEIGNEMENTS UTILES SONT DISPONIBLES SUR LE SITE NATIONAL

La Fédération des Finances CGT, l'Union des fédérations des syndicats de l'État (UFSE), les unions départementales organisent également des formations (se rapprocher de ces structures et de leurs sites internet ou des militants locaux pour en savoir plus).

PAS DE CONQUÊTES
SOCIALES
SANS



LIBERTÉS
SYNDICALES!

DEMANDONS
CHIFFRES
LIBRES