

**Février
2022**



Dans ce numéro :

- P1.** E ntretien d'évaluation
- P2.** C ompte rendu du CTL
- P5.** C ompte rendu du CHSCT
- P6.** G T travaux
- P7.** B ilan de l'action sociale
- P7.** S IE l'étau se resserre
- P7.** P ortailpro, un projet destructeur
- P8.** S tatut fonction publique
- P10.** T ombola annuelle



**NE RESTEZ
PAS ISOLÉS !**

Un syndicat n'est rien
sans ses adhérents,
syndiquez-vous à la
CGT Finances
Publiques



L'Étincelle

Entretien d'évaluation, c'est parti !

La campagne 2021 des entretiens d'évaluation vient de débuter et doit se terminer normalement fin mars.

L'évaluation professionnelle à la DGFIP est le reflet des dérives de notre administration. Plusieurs fois modifiée depuis dix ans, elle évolue vers toujours plus d'individualisme, d'absence de dialogue et parfois d'autoritarisme.

Cédant au culte de la performance, elle échoue à contribuer à l'amélioration du service public. Elle isole et culpabilise, fait parfois souffrir des agents déjà maltraités au quotidien par des régressions constantes sur l'exercice de leurs missions et leurs conditions de travail.

La loi de prétendue « transformation de la fonction publique », instrument de casse du statut et du service public, a remplacé l'ensemble de nos droits et garanties par des « lignes directrices de gestion (LDG) », sorte de contrats destinées fragiliser les garanties collectives des fonctionnaires.

C'est dans ce contexte qu'il faut appréhender l'exercice de l'évaluation. Car elle est la pierre angulaire des LDG.

En matière de mobilité, elle conditionne la participation aux appels à candidature qui tendent à devenir la norme pour les mutations (un tiers des postes d'inspecteurs désormais !). L'instauration programmée de délais de séjours maximum d'affectation lui réserve également un rôle central.

Elle devient encore plus cruciale pour les promotions. Elle l'était déjà pour les listes d'aptitude et deviendra centrale pour la participation aux tableaux d'avancement, en particulier au travers de la cotation attachée désormais au tableau synoptique, chaque positionnement de croix correspond à un nombre de points.

Jusqu'à présent le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) n'est toujours pas appliqué à la DGFIP. Mais il a toujours vocation à régir les régimes indemnitaires de l'ensemble de la fonction publique.

Inutile de développer alors l'importance de l'évaluation dans ce cadre.

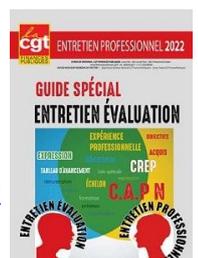
La CGT est favorable à un système de notation qui prend en compte les valeurs du service public et promeut le caractère collectif de nos missions. L'évaluation doit être équitable, transparente, et surtout assortie de garanties, en particulier de véritables voies de recours.

Dans le cadre de votre évaluation, peut-être plus que pour le reste, ne restez pas isolés. Tournez-vous vers les militants de la CGT dès la proposition d'entretien, et ce jusqu'à un recours éventuel.

Cet entretien individuel nie la réalité de nos missions qui s'inscrivent dans une chaîne collective de travail, il met en compétition les agents au détriment d'une indispensable collaboration.

N'hésitez pas à vous rapprocher d'un représentant CGT Finances Publiques afin d'avoir notre avis sur votre Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) et obtenir une aide.

<http://www.financespubliques.cgt.fr/content/guide-entretien-professionnel-2022>



COMPTE RENDU DU CTL DU 18/01/2022



Boycotté le 10 janvier 2022 par les organisations syndicales (OS) en raison du caractère violent et inacceptable du nouveau réseau de proximité (NRP) et des 46 nouvelles suppressions d'emplois, ce Comité

Technique Local (CTL) a été reconvoqué le 18 janvier.

Lecture à titre liminaire du communiqué commun avec pétition intersyndicale CGT – FO – Solidaires, dénonçant la liquidation du statut général des fonctionnaires, la suppression de 46 emplois en Essonne, le maintien du gel du point d'indice, et rappelant les revendications portées sur la pétition.

Des retours de pétitions étant attendus par les organisations syndicales du fait des difficultés à les faire circuler (télétravail, isolement Covid), elles seront remises après collecte de la totalité des remontées des services, et jointes au PV du CTL.

En réponse, la direction balaie le gel du point d'indice comme étant un sujet national, et s'agace de l'opiniâtreté des organisations syndicales à s'opposer au NRP. La question du statut, passée sous silence !

S'agissant des 46 suppressions d'emplois en Essonne en 2022, la direction se plaît à nuancer : 22 de ces emplois sont des transferts. Par ailleurs, elle se félicite d'avoir limité l'impact du NRP en lissant les relocalisations sur plusieurs années. En résumé, elle a bien compris que les agents voudraient rester à leur place, mais elle essaie d'apporter des solutions.

La CGT dénonce une sémantique qui occulte totalement les conséquences désastreuses sur la vie professionnelle et personnelle des agents, déplacés au gré des décisions nationales et locales.

POINT 1. Conséquences en emplois des transferts de charges aux SIE de Chaumont, SAPF, SNE et PNCD

(Service d'Appui à la Publicité Foncière - Service Nationale d'Enregistrement - Pôle National de Contrôle à Distance)

Les SIE vidés de leurs agents !

La création d'une antenne extra-départementale des SIE de l'Essonne à Chaumont a pour conséquence le transfert de 25 emplois des SIE du 91 vers la Haute Marne (52) sur 3 ans : 1 en 2021, 14 en 2022, 5 en 2023 et 5 en 2024.

Au 01/09/2022, seront délocalisés 2 emplois A, 10 B, et 2 C. La direction a laissé entendre que, compte tenu d'un transfert de charges axé sur la prise en charge des AVISIR (avis de situation au répertoire Sirene) et l'établissement des CFE (cotisations foncières des entreprises), les 10 emplois qui seront exportés en 2023 et 2024 concerneront majoritairement des agents C.

Quid du périmètre de restructuration qui était jusqu'à maintenant clairement défini et garantissait aux agents intéressés, donc exerçant la mission, une priorité au mouvement ? La direction argue qu'il ne s'agit pas du transfert d'un pan de missions entier, mais d'un transfert découpé de missions particulières : c'est un « schéma de transfert innovant » qui assure le bénéfice de la priorité pour les agents dont le poste est relocalisé. Il n'y a donc pas de périmètre. En bref, tout le SIE est concerné.

La direction assure de la garantie de maintien au département. Encore une fois, elle occulte le problème des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques forcées avec leurs corollaires de conséquences pour les agents.

Enfin, les agents auraient fait l'objet d'un « parfait séquençage d'information » par les RH. Pourtant, au regard du nombre d'appel d'agents très inquiets du manque de clarté des règles liées à cette restructuration, la CGT reste sceptique et appelle à la vigilance.

L'ISST (Inspecteur santé sécurité au travail) a appuyé l'importance de l'accompagnement de ces agents qui vont devoir changer de métier.

On peut aussi s'inquiéter du devenir des agents C en SIE si la quasi-totalité de leur activité est déplacée hors 91. Se profile aussi la création d'un centre de contact des professionnels à Châlon sur Saône d'ici 2024, donc d'autres suppressions de postes en Essonne : la direction s'engage à indiquer le nombre de postes qui seront concernés. Quant aux quitus qui seront totalement dématérialisés, ils seront transférés dans un service national implanté à Douai en septembre 2023.

Les SPF en voie d'extinction, les PCRPs et les SDE amputés

Concernant les transferts d'emplois aux SAPF, la CGT fait remarquer l'absence d'indication au-delà de 2022. La direction explique que le calendrier est indicatif et qu'elle ne peut donner le détail jusqu'en 2027, mais confirme qu'à cette échéance, 75 % des emplois des SPF du 91 auront été transférés dans les SAPF.

Comme pour les autres services, des emplois en PCRPs sont exportés vers les Pôle Nationaux de Contrôle à Distance (PNCD), et des postes du SDE délocalisés vers le Service National de l'Enregistrement à Roanne (SNE).

Sur ces deux sujets, la CGT a voté contre ces destructions d'emplois et de missions (unanimité contre des OS).

POINT 2. Dossier emplois - PLF 2022 : Prélèvements et redéploiements pour la DDFiP 91

Ce sont 35 services du département qui sont touchés par les suppressions, transferts d'emplois, restructurations. Du jamais vu dans l'Essonne !

Plus de 400 emplois ont été supprimés à la DDFiP de l'Essonne depuis la fusion, en 2010.

Tableau des services impactés par les suppressions, restructurations, transferts d'emplois en 2022

Services/Grades	A+	A	B	B Géo	C	AST	Total
SIP Arpajon			+1				+1
SIP Corbeil			-1		-1		-2
SIP Etampes					-1		-1
SIP Juvisy			+1		-1		0
SIP Massy			+2		-2		0
SIP Palaiseau					-1		-1
SIP Yerres					-1		-1
SIP Evry			-1		-1		-2
SIE Corbeil			+10		+6		+16
SIE Etampes			-2		-1		-3
SIE Evry	-1	-1	-12		-6		-20
SIE Juvisy			-2				-2
SIE Massy		+1	+10		+6		+17
SIE Palaiseau	-1	-2	-13		-7		-23
SIE Yerres			-1		-1		-2
Service départemental d'enregistrement-SDE					-2		-2
SPF Corbeil			-2		-2		-4
CDIF Corbeil				-1			-1
BDV1		-1					-1
ICE Juvisy			-1				-1
ICE Massy		-1					-1
PCRP Corbeil			-1				-1
PCRP Palaiseau		-1	-1				-2
SGC Arpajon					-1		-1
Trésorerie de Chilly Mazarin			-2				-2
Trésorerie d'Etampes			-1				-1
SGC Longjumeau			-1				-1
Trésorerie Orsay			-1				-1
Trésorerie Ste Geneviève des Bois			+4		+1		5
Trésorerie de Savigny	-1	-1	-6		-3		-11
Paierie Departementale					-1		-1
Essonne Amendes			-1				-1
Direction	+3	+5			-6		+2
Conseils aux décideurs locaux	+2						+2
Equipe de renfort			-1		+1		0
Total	+2	-1	-22	-1	-24	0	-46

Des fusions et des redéploiements forcés d'agents

Fusions du SIE d'Evry avec le SIE de Corbeil, du SIE de Palaiseau avec le SIE de Massy, du PCE de Juvisy avec le

PCE de Corbeil, du service recouvrement impôts de Ste Geneviève des Bois avec les SIP de Juvisy et d'Arpajon, du

service recouvrement impôts de Chilly Mazarin avec le SIP de Massy, de la trésorerie de Savigny s/O. avec le Service de Gestion Comptable (SGC) de SGDB... on ne s'y retrouve plus !

C'est un véritable chassé-croisé dont les collègues font les frais, contraints désormais pour la plupart de suivre la mission, leur poste déménagé au 1^{er} janvier 2022, sans mouvement intercalaire.

Les élus CGT sont intervenus à propos de la visite du poste de Chilly Mazarin par la RH, pour la fermeture au 01/01/2023. La direction a informé les agents qu'ils n'auraient pas le choix, qu'ils auraient l'obligation de suivre la mission de janvier à août 2023, bien que des collègues aient soulevé le problème du temps de transport qui allait se rallonger, parfois jusqu'à 2h.

Nous avons rappelé le constat et les préconisations du tableau de bord de veille sociale (TBVS) à l'ordre du jour de ce CTL, qui relève une situation d'angoisse des agents restructurés qui se sentent en position d'instabilité et d'insécurité géographique et professionnelle. « *La faculté d'organiser des mouvements locaux intercalaires et dédiés aux restructurations, ouverts uniquement aux agents dont les services sont restructurés serait de nature à faciliter les opérations dans un contexte plus apaisé* ».

Les précédentes restructurations faisaient l'objet d'un mouvement local intercalaire, permettant aux agents qui ne voulaient pas suivre la mission de demander une affectation sur d'autres postes vacants.

La CGT a demandé que soient examinées au cas par cas la situation des agents, la direction s'y est engagée.

POINT 3. Fusion des trésoreries de Savigny-s/O. et SGDB et création du SGC de SGDB

La direction, tenue par l'impossibilité de modifier le Tagerfip plus d'une fois dans l'année, y a intégré cette fusion, qui aura lieu au 01/09/2022.

Il s'agit malheureusement d'un type de restructuration maintenant bien éprouvé en Essonne.

Aux mêmes maux, les mêmes conséquences : vote contre de la CGT (Vote contre à l'unanimité des OS).

POINT 4. Ponts naturels

Le pont naturel de l'Ascension refusé pour assurer le traitement des e-contacts

On s'étonne que le pont naturel de l'ascension, jusqu'ici non problématique, devienne cette année un obstacle au bon déroulement de la campagne déclarative. La direction justifie cette décision de la Centrale en affirmant que la présence des personnels est indispensable pour éviter l'accumulation des e-contacts. Il a pourtant été rappelé à la direction que les écoles seraient fermées !

service). **La direction nous précise que s'il y a un nombre insuffisant d'agents pour assurer l'accueil physique, l'accueil sera fermé.**

La DDFIP 91 retiendra donc 2 ponts au lieu de 3 :
- le vendredi 15 juillet 2022 (Fête Nationale);
- le 31 octobre 2022 (Toussaint)

Pour la direction, cela n'empêche pas les collègues de poser une journée de congé (à l'appréciation du chef de

La CGT s'est abstenue (vote d'abstention à l'unanimité des OS).

POINT 5. Installation d'une antenne extra-départementale des SIE de l'Essonne à Chaumont au 01/09/2022

Le sujet est abordé globalement au point 1 (cf. **Conséquences en emplois des transferts de charges.**)

POINT 6. Tableau de Bord de Veille Sociale

On appréciera qu'un document de la direction pointe les effets anxio-gènes du NRP : « *Les actions de communications, les réunions et les entretiens individuels*

organisés par la direction (RH notamment) ne suffisent pas à rassurer ».

Pour autant, les restructurations se poursuivent, quoi qu'il en coûte !

Questions diverses

> L'agressivité des usagers reste fréquente, mais la direction caricature le phénomène et réduit les usagers véhéments à des individus limités ou négligents qui ne lisent pas les instructions sur les documents.

> On déplore encore un écrêtement horaire considérable.

> Etait acté le nettoyage du 128 Champs Elysées au précédent CHSCT. C'est un loupé de la direction, il va être effectué.

> Quand les agents pourront-ils être équipés de téléphones portables professionnels ? La direction répond qu'actuellement 950 agents sont équipés pour le télétravail, les téléphones sont en distribution, mais ce ne sera pas possible pour tous.

> Nous n'avons toujours pas les plans des travaux de rénovation du 75 Rue Féray à Corbeil : ils seront transmis aux OS et présentés au groupe de travail CHSCT dédié le 26 janvier.

Compte rendu du CHSCT du 17/12/2021



Budget

- Des casques audio (phase test) seront achetés à la demande de la CGT Finances Publiques, pour les collègues qui répondent au téléphone (SIP)
- Une demande de téléphones portables pour les télétravailleurs a été formulée, mais pour l'instant cela représente un trop grand volume de matériel, donc tout le monde ne sera pas fourni. A terme, il sera possible de téléphoner via notre PC, ce dispositif est en voie d'étude et de déploiement. **Nous reposerons la question !**
- des valisettes à roulettes pour les télétravailleurs sont demandées, elles sont victimes de leur succès.

Tableau de suivi des travaux

Les travaux à prévoir sont issus des visites de sites de l'ISST (Inspecteur Santé Sécurité au Travail), de celles de la Délégation du CHSCT ainsi que du RSST (Registre de Santé et de Sécurité au Travail) et du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels).

La CGT FINANCES PUBLIQUES réclamait depuis plusieurs années un tableau de suivi, outil de travail indispensable pour le CHSCT. C'est chose faite, enfin !

Il est étudié à chaque séance, enrichi au fur et à mesure des alertes et mis à jour.

Surtout pensez à remplir le RSST (Registre Santé Sécurité au Travail), qui se trouve généralement à l'accueil, pour signaler un risque : les remarques ou demandes formulées sont nécessairement examinées par le CHSCT !

Fiches de signalement :

Il y a eu 39 signalements cette année 2021 et 3 usagers ont fait l'objet de lettre de mise en garde.

Les insultes sont verbales mais également écrites ! **DUR DUR d'être à l'accueil et de subir la colère des usagers !**

Pensez à remplir la Fiche de signalement en cas d'agression verbale, écrite voire physique !

Questions diverses :

- Le DUERP sera cette année en format normal et non allégé. Les chefs de services sont chargés de remplir la partie incombant à leur service.

- Le compte rendu de la visite de la délégation au CFP d'EVERY le 16/11/2021 est évoqué rapidement car il n'est pas à l'ordre du jour, la difficulté de la réception du public a de nouveau été rappelée.

- CFP d'Etampes :

* la cantine sera nettoyée et servira de coin repas. La carte APETIZ sera déployée en février avec une rétroactivité au 01/01/2022.

* L'accueil du RDC n'est pas ergonomique. Un réaménagement de l'accueil est demandé avec intervention d'un ergonome du Ministère en incluant les problèmes sonores.

- CDIF/SPF de Corbeil : 2 années de travaux.

La CGT FINANCES PUBLIQUES a rappelé sa demande conforme à l'attente des collègues du site, qu'ils ne soient pas 2 années sur un site en travaux, mais qu'ils puissent travailler sur d'autres sites du département (et notamment le 21Bis où il y a de la place). Bien que notée alors par la direction, cette demande n'a pas abouti, le directeur affirmant que c'était d'abord impossible, et a réagi à notre demande, estimant qu'il s'agissait « d'un combat d'arrière garde ! » et que ces travaux n'étaient pas encore sûrs l'été dernier ! »

S'il n'est pas contesté que la direction a œuvré pour que ces travaux puissent avoir lieu, nous jugeons cette réponse totalement inadaptée face au problème des collègues qui vont subir des conditions de travail très dégradées pendant deux ans !

Les agents seront regroupés par plateaux et déplacés au fur et à mesure de l'avancement des travaux.

La Direction se déplacera le 20 janvier 2022 pour voir les agents. Elle préconise un télétravail maximum (Combien de jours????).

Un ascenseur sera créé.

La cantine sera fermée et la Direction étudie les formules de substitution possibles : soit la carte APPETIZ ou bien un accès à la cantine de la Police (en attente d'une convention).



La CGT FINANCES PUBLIQUES demande qu'une attention toute particulière soit apportée aux collègues porteurs de handicap et qu'une solution soit trouvée pour leur déplacement pendant les travaux et pour qu'ils aient accès à une restauration sur site.



Compte-rendu des GT (Groupes de Travail)

Travaux de rénovation du 75 rue Féray à Corbeil

1^{er} GT du 26 janvier 2022

Les travaux qui seront réalisés

- **Curage et désamiantage** (dépose complète des aménagements existants, retrait de matériaux contenant de l'amiante)
- **Rénovation de l'enveloppe du bâtiment** (remplacement des menuiseries extérieures, rénovation des brises soleils extérieurs, mise en place d'occultations intérieures
 - Réaménagement de l'accueil et des espaces de bureaux
- **Rénovation des locaux** (sols, murs, faux-plafonds)
- Réfection complète des installations techniques (électricité, chauffage, ventilation, plomberie)
- **Création d'un ascenseur**

Réalisation étage par étage pour des besoins de sécurité

Calendrier des travaux

- **Aménagement du RDC** du 14/02/au 04/03/2022 afin d'accueillir tous les agents
- **Regroupements des agents** au RDC du 07/03/2022 au 25/03/2022
- **Travaux du 1^{er} étage** du 25/03/2022 au 24/02/2023
L'entrée du public et celle des agents seront maintenues sans aucune modification par rapport à la situation actuelle
- **Regroupement des agents** au 1^{er} étage du 27/02 au 17/03/2023
- **Travaux du RDC et du sous-sol** du 20/03 au 22/12/2023
- **Installation de l'ascenseur**
- **Rénovation du logement du gardien** (étude de relogement en cours)

Mesures de sécurité

- Les travaux seront **TOTALEMENT** isolés :
 - ✓ pas de croisement entre le personnel et les ouvriers réalisant les travaux
 - ✓ Accès au chantier dédié, étanchéité entre les zones de travaux et les zones occupées par les agents
 - ✓ Stockage sécurisé des déchets amiante sur le parking avec affichage réglementaire et barrières de protection
 - ✓ Retrait des dalles de sol contenant de l'amiante par surfaceuse
 - ✓ Analyses d'air régulières en zone de travaux de désamiantage, aux abords des zones de travaux de désamiantage et dans les zones occupées par les agents pendant toute la durée de ces travaux
- **INFORMATIONS** des nuisances prévisionnelles seront affichées sur le site et présence d'un interlocuteur du groupement en permanence sur le site

Restauration sur place

Durant les travaux la cantine sera fermée, une convention avec la cantine de la Police est en cours de négociation et pour nos collègues à mobilité réduite, un distributeur de repas surgelés est à l'étude avec la société PICARD.

Présentation du déroulé des travaux du site du 75 rue Féray à Corbeil aux représentants des personnels, présenté aux agents du site par une délégation de la direction en date du 21/01/2022. **Après ce GT, nous avons été interpellés à ce sujet, car cette réunion s'est tenue au 1^{er} étage, inaccessible à nos deux collègues travailleurs handicapés, exclus de facto de cette réunion d'information ô combien importante pour leur sort. La délégation de la direction n'a par ailleurs même pas pris la peine d'aller voir personnellement ces deux collègues, alors que nos élus étaient déjà intervenus auprès de la direction sur leur situation dans ce contexte de travaux, et qu'elle nous avait assuré qu'elle porterait une attention particulière à ces agents !**



2^{ème} GT du 4 février 2022 :

Nous avons déploré les conditions de la réunion de présentation du 21/01/2022 : la Direction a reconnu avoir commis un impair pour nos collègues travailleurs handicapés : la direction devait retourner voir, lundi 7 février, les agents concernés.

Les plans des futurs locaux nous ont été présentés, ainsi que l'aménagement de 74 postes de travail au RDC afin de recevoir tous les agents dans la première phase des travaux ; 2 cloisons seront déplacées et une implantée dans les règles de sécurité.

Nous avons obtenu des précisions :

- Nombre de postes de travail (90 au diaporama ?) : 74 installés ; à terme, le bâtiment pourrait accueillir 120 postes de travail
- Prévu au RCH : une salle de réunion, une salle de formation (compris dans les postes de travail), et un espace restauration.
- Affichage à la vue des agents (mais pas des usagers) :
 - ✓ du calendrier prévisionnel des travaux (semaine par semaine)
 - ✓ des résultats des mesures d'air régulières
 - ✓ des personnes à contacter sur le site (personnel DGFIP)
- En cas de travaux très bruyants, le télétravail sera privilégié, et le télétravail sur un autre site pourra être envisagé. Les agents seront tous dotés de PC portables, courant 2022. Des ASA pourraient être octroyées dans des situations particulières, au cas par cas.
- 400 paires de bouchons pour les nuisances sonores ont été commandés, du plus haut niveau de protection (réapprovisionnement régulier).
- Il y a actuellement quatre 1/2 journées d'accueil du public : si problème pendant les travaux, le site fermera, au cas par cas.

Prochain point : le 17 février 2022

N'hésitez pas à nous alerter en cas de nuisances insupportables et pour tout questionnement.



Bilan de l'action sociale 2021

Réuni en séance extraordinaire le 10 décembre 2021, dans un contexte de crise sanitaire, le Comité Départemental d'Action Sociale (CDAS) du 91 a pris acte de la **décision unilatérale de la direction d'annuler le spectacle de l'Arbre de Noël** prévu le 15 décembre à Dammarie-les-Lys. Si les représentants des personnels ont entendu la position du président du CDAS qui refusait de porter la responsabilité morale d'une éventuelle contamination au sein des enfants, ils ont déploré que le choix ne soit pas laissé aux agents. En effet, aucune consigne gouvernementale n'imposait la fermeture des lieux de spectacle ni n'interdisait la participation à des événements culturels. Par ailleurs, au cours du CDAS du 7 octobre 2021, une représentante CGT avait interpellé le président dans la perspective d'un « plan B ». Il lui a été répondu qu'au regard du contexte sanitaire d'alors, il n'y avait pas lieu d'anticiper une hypothétique annulation. Le spectacle était donc maintenu. Résultat : **les 15.000€ versés au prestataire (Fratellini) n'ont pu être remboursés** compte tenu du caractère tardif de l'annulation.

Lors du groupe de travail du CDAS qui s'est réuni le 25 janvier dernier, la CGT Finances Publiques 91 a évoqué, comme alternative au spectacle en cas d'énième vague de Covid, la possibilité de basculer les crédits alloués à l'Arbre de Noël sur des places de cinéma ou des chèques cadeaux réservés aux enfants de 0 à 18 ans. Bien que le président du CDAS ainsi qu'une autre organisation syndicale aient fait valoir leur attachement à la convivialité du moment attaché au spectacle de Noël, la CGT a fermement exprimé son souhait de définir une date butoir pour prendre, si nécessaire et dans des délais suffisants, la décision d'annuler le spectacle 2022 et de redéployer les crédits au lieu de les voir gaspillés comme l'an dernier.

On déplore aussi les 3.231,89 € qui ont été perdus pour avoir été inemployés en 2021. Ces crédits ne sont pas récupérables en 2022. Le budget 2021 du CDAS a été clôturé le 10 décembre. Il est regrettable que les représentants des personnels n'aient pas été avisés en amont de cette somme encore disponible, d'autant plus que lors du CDAS du 7 octobre, il était question de répercuter des crédits résiduels sur le montant des sachets goûters notamment.



SIE, L'ÉTAU SE RESSERRE JUSQU'À L'ASPHYXIE TOTALE

Lien vers l'article du site national de la CGT Finances Publiques : <http://www.financespubliques.cgt.fr/content/sie-letau-se-resserre-jusqua-lasphyxie-totale>



Un projet destructeur « Portailpro »

Le projet « Portailpro » est une nouvelle étape vers l'unification fiscale-sociale.

Créée en 2019 pour 3 ans, rattachée au secrétariat général des MEFR (ministère économie et finances), la mission France Recouvrement est chargée du pilotage de la réforme du recouvrement fiscal et social. Objectif : un service à compétence nationale et le déploiement d'un portail commun informatique du recouvrement des créances fiscales et des cotisations sociales.

Depuis la parution de rapport Gardette, faisant suite aux préconisations du rapport CAP 2022 (dont un des objectifs est de simplifier drastiquement le système de recouvrement, en réduisant le nombre de dispositifs et de structures qui en ont la charge), la CGT Finances Publiques n'a cessé de dénoncer la volonté du gouvernement de fusionner d'ici 2030 DGFIP, DGDDI et ACOSS.

L'intégration fiscale et sociale mettra d'une part fin à la cohérence de la chaîne comptable de la DGFIP, et d'autre part engagera la remise en cause de l'indépendance de la sécurité sociale vis-à-vis de l'État. Les conséquences vont donc bien au-delà de la DGFIP.

Si le recouvrement doit être fusionné (back office), il est proposé de travailler d'abord sur le front office, via la mise en place d'un portail dédié: Portailpro. D'abord destiné aux usagers professionnels, il aurait « vocation à l'être ultérieurement aux particuliers dans un second temps ».

Ce portail « autonome » prétend « proposer une diversité de services » (vision unifiée sur les comptes fiscal, douanier et social, démarches en ligne, accompagnement de créateurs d'entreprises, compensation entre créances et dettes...). Portailpro ne se substituera soi-disant pas aux sites actuels des trois porteurs du projet (Finances publiques, Douane, Urssaf)... Pour l'instant !

On peut s'interroger sur l'intérêt de mettre en place si rapidement ce portail. En effet, lors du GT du 1er décembre 2021, la DGFIP abordait la mise en œuvre d'une convention-type avec les URSSAF visant à développer des synergies entre les signataires (échanges d'informations, concertations préalables à l'engagement d'actions en recouvrement forcé...). Un premier bilan de ces mesures devrait être fait pour mi-février 2022.

Par ailleurs, nous avons les plus grandes craintes sur l'ambition à détruire la DGFIP et unifier des missions fiscales et sociales, puisque cet accès unique ne se limitera pas au paiement, mais sera aussi ouvert aux principales démarches déclaratives.

La méthode reste inchangée : sous couvert de fausse simplification pour les usagers (un interlocuteur unique ne garantit pas la qualité des services et réponses correspondant à des missions différentes), la DG ne raisonne que sous couvert d'économies d'échelles, de suppressions d'emplois, de retrait des services publics de qualité.

Au-delà de la nature du chantier, aucune formation n'est proposée aux agents, uniquement des vidéos tutorielles, une foire aux questions et une balf dédiée (via un espace Ulysse dédié). Pourtant, ce seront les agents DGFIP qui devront répondre aux questions des contribuables pour les problèmes de connexion et d'authentification à travers un numéro d'assistance dédié.

Quant à la méthode « agile » appliquée au développement de Portailpro, rappelons que le recouvrement est une mission tenue par des obligations procédurales et légales relativement strictes afin de protéger les contribuables et redevables, tout en sécurisant les actions de l'administration. Elle ne pourrait souffrir d'adaptabilités importantes et récurrentes au fil de l'eau. Les fonctionnalités doivent être solides et justes de façon maximale dès leurs mises en œuvre.

Pour conclure :

La course au démantèlement des administrations ne s'arrêtera pas aux portes de la DGFIP. Les conditions seront réunies pour une prochaine constitution en entité propre au recouvrement inter-administrations par exemple sous forme d'agence, ou autre, à l'instar de ce qui a pu se passer dans d'autres secteurs.

Mais l'idée que l'URSSAF serait au final la tutrice de l'entité unifiée fiscal-social fait son chemin au sein même de cette administration. Notons que les agents de l'URSSAF auront accès aux applications DGFIP Patrim, FICOPA, FICOVIE, BNDP sous habilitations pilotées par l'URSSAF Caisse Nationale (convention DGFIP-URSSAF du 23 juin 2021). Privée d'un de ses piliers, l'avenir même de la DGFIP serait ainsi compromis. Rappelons enfin que les effectifs des URSSAF sont constitués de contractuels de droit privé (13.100 ETP) tandis que les agents de la DGFIP sont essentiellement des fonctionnaires.



Liquidation du statut général des fonctionnaires

Nouveau code de la Fonction publique : Le gouvernement refait la carrosserie pour pouvoir changer le moteur !

Du statut général des fonctionnaires régi par les lois de 83 à 86 ... au Code Général de la Fonction Publique passé par ordonnance le 24 novembre 2021

Avant l'ordonnance du 24 novembre 2021 :

Le statut général des fonctionnaires est issu des 4 lois de 83 à 86, formant chacune l'un des titres de ce statut :

- **Dispositions générales** : Titre I,
- **Fonction publique de l'État** : Titre II,

- **Fonction Territoriale** : Titre III,
- **Fonction publique hospitalière** : Titre IV

Le code de la Fonction publique reprenait cette configuration législative enrichie des nouvelles lois, de textes réglementaires ainsi que des dispositions re-codifiées, d'articles expressément abrogés et surtout des jurisprudences.

Ainsi conçu, ce code portait statut des fonctionnaires :

- **Première partie** : droits et obligations des fonctionnaires ;
- **Deuxième partie** : Fonction publique de l'Etat ;
- **Troisième partie** : Fonction publique Territoriale ;
- **Quatrième partie** : Fonction publique Hospitalière ;
- **Appendice** : pensions et retraites.

Après l'ordonnance du 24 novembre 2021 :

L'ordonnance portant partie législative du nouveau code général de la Fonction publique a été signée le 24 novembre 2021 et publiée le 5 décembre 2021 pour entrer en vigueur le 1er mars 2022. La partie réglementaire du nouveau code interviendra en 2023.

Elle codifie autrement les lois statutaires de la Fonction publique et codifie des textes de lois plus récents. Mais elle ne reprend plus la codification calquée sur les 3 titres du statut issus des lois de 1984 à 1986.

Elle regroupe, « à droit constant », les dispositions législatives applicables aux agents publics, titulaires comme contractuels. Elle reprend, dans le cadre d'un plan thématique, le droit applicable aux trois versants de la Fonction publique, fusionnant les dispositions lorsqu'elles sont identiques, fonctionnaires comme contractuels, en maintenant les spécificités de chacun des versants lorsqu'elles existent.

Huit livres composent maintenant la partie législative du code général de la Fonction publique :

- **Le livre Ier** : droits, obligations et protections ;
- **Le livre II** : exercice du droit syndical et dialogue social ;
- **Le livre III** : recrutement, avec un titre propre aux emplois de direction des trois versants ;
- **Le livre IV** : principes d'organisation et de gestion des ressources humaines. Un titre est aussi consacré au télétravail, un autre aux réorganisations de service ;
- **Le livre V** : carrière et parcours professionnels avec conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des agents ;
- **Le livre VI** : temps de travail et congés ;
- **Le livre VII** : rémunération, « avantages », frais et action sociale ;
- **Le livre VIII** : prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail.

Pour quelles conséquences ?

Cette nouvelle codification n'est pas neutre. Elle ne respecte plus l'architecture du statut général.

En cherchant à s'inscrire plus du point de vue du membre du personnel qu'à partir de la logique du fonctionnaire, **la nouvelle codification poursuit une politique visant à banaliser davantage le recours aux agents contractuels et la portée du statut général des fonctionnaires.**

Elle s'inscrit dans une logique de relativisation des principes statutaires au prétexte de simplification.

Enfin, exit la partie « pensions et retraites » !

La réécriture « à droit constant » est un faux ami :

Différente de la codification « de plein exercice », la codification « à droit constant » compile des textes existants.

Elle opère une sélection dans le droit existant sans reprendre l'ensemble des textes en vigueur, avec une incapacité à intégrer la jurisprudence in extenso.

La réécriture « à droit constant » implique alors une interprétation codifiée, **notamment des jurisprudences qui ne seront plus appréciées par un juge administratif garant de neutralité mais par un service RH, donc directement par l'employeur.**

Ainsi, nous comprenons plus aisément le passage scandaleux par ordonnance de cette nouvelle codification.

Le gouvernement cherche tout simplement à s'affranchir des lois de 1983 à 1986 dont dépend le statut général des fonctionnaires, après s'être déjà attaqué au code du travail par ordonnances en 2017.

Le gouvernement veut marginaliser et affaiblir la portée du statut. Il poursuit sa politique d'attaques contre la Fonction publique (loi de transformation de la Fonction publique, loi 3DS dans les territoires, suppressions de postes, développement des contractuels, etc).

Pour la CGT Finances publiques, le code de la Fonction publique doit porter et consolider le statut général des fonctionnaires et non chercher à l'affaiblir ou le détricoter.

Il faut recruter massivement des fonctionnaires par voie de concours directionnel national et les personnels contractuels doivent être titularisés.

Notre statut, garant entre autre de notre neutralité, constitue une protection pour les agents comme pour la population, contre l'arbitraire et les intérêts privés, pour l'intérêt général.

L'ordonnance du 24 novembre 2021 doit être abandonnée !

Code général de la Fonction publique : un mille feuilles régressif !

Article complémentaire en lien <http://www.financespubliques.cgt.fr/content/ufse-code-general-de-la-fonction-publique-un-mille-feuilles-regressif>

Tombola CGT Finances Publiques



Comme chaque année, notre organisation syndicale a procédé à une tombola. Vous avez été nombreux, sur le département, à prendre des tickets.

Suite au tirage qui s'est tenu le 26 janvier 2022, nous avons trois gagnants sur l'Essonne :

- Un panier garni sur le site de Corbeil
- Deux chèques cadeaux sur les sites d'Etampes et de Juvisy.

Nous tenons à vous remercier de votre soutien. Nous ferons prochainement parvenir leur lot aux gagnants.

***Ne restez pas isolés,
SYNDIQUEZ-VOUS à la CGT !***

cgt.ddfip91@dgfip.finances.gouv.fr

Toutes les informations du syndicat sur nos sites internet :

<http://www.financespubliques.cgt.fr/91>/<http://www.financespubliques.cgt.fr/>

