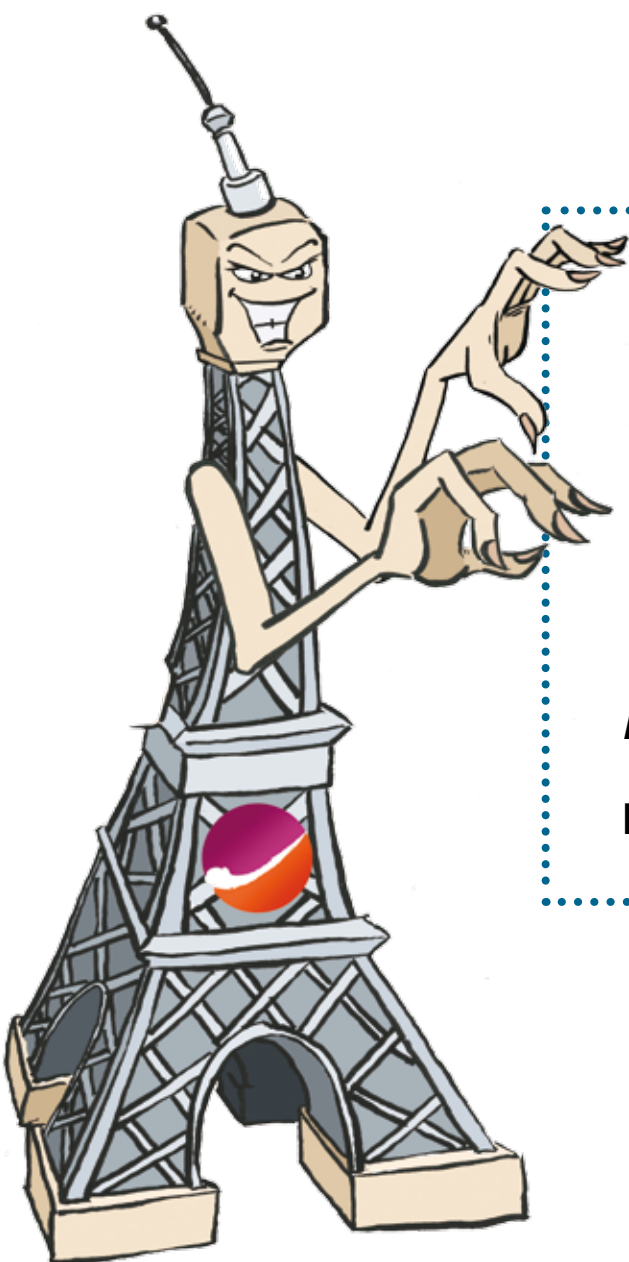


**Vendredi 19 novembre 2021**

## Assemblée générale annuelle



### Le programme

Accueil des participant·es autour d'un café

PRESENTATION DES INTERVENANT·ES

**Rapport de trésorerie locale (vote)**

**Rapport d'activité locale (vote)**

**Activité locale et nationale (débat)**

**Election du bureau de section (vote)**

*et ... après ... Buffet Cocktail*

(participation financière de 5 euros)

au Bureau National de Solidaires Finances Publiques  
80 rue de Montreuil - 75011 Paris

## RAPPORT LOCAL (vote)

La dernière Assemblée Générale de la section a eu lieu le 06 novembre 2020. Elle s'est tenue en mode très dégradée au vu de la situation sanitaire et nous sommes heureux et heureuses de pouvoir de nouveau se voir et d'échanger réellement.

Depuis cette dernière AG, notre activité syndicale a été marquée par un grand nombre d'actions contre les suppressions d'emplois, la défense inconditionnelle de notre service public et depuis juin 2021 contre la destruction de la DRFIP 75. Nous nous sommes également mobilisé.es pour la défense de la fonction publique, de notre statut, de nos droits collectifs mais aussi contre les violences faites aux femmes, contre les idées d'extrême-droite, pour la justice fiscale et contre les politiques de destruction sociale touchant l'ensemble du monde du travail qu'on soit salarié.e du privé ou agent.e de la fonction publique. Malgré le contexte sanitaire, les attaques sans précédentes contre nos mission et plus globalement contre nos acquis sociaux, notre volonté de défendre nos missions, notre service public de proximité, nos acquis sociaux n'a jamais été aussi forte.

Cette année notre Assemblée Générale se déroule dans un contexte particulier celui de la mise en place du Nouveau Réseau de Proximité (NRP) sur Paris avec la disparition programmée d'ici 2027 de 12 sites sur 25 ; de 22 fusions de services et des nombreux déménagements que cela induit ; de 386 suppressions d'emplois suite aux délocalisations. Mais aussi la fermeture de nos services tous les après-midi, le développement de la contractualisation, les suppressions d'emplois issus de la loi de Finance, les lignes directrices de gestion (LDG) et le développement du télétravail.

*Cette AG est l'occasion pour chacune et chacun d'entre nous de débattre de nos revendications, des moyens et modalités d'action à mettre en œuvre pour la sauvegarde de notre administration.*

### NRP de Paris : Le saccage !

Après plus de deux ans d'attente, la direction parisienne nous a communiqué le projet du Nouveau Réseau de Proximité pour Paris en juin 2021.

Ce projet est une gifle pour chacun et chacune d'entre nous tant il fragilise notre avenir au sein de notre administration. Avec un certain cynisme, la Direction ose inscrire son projet dans le cadre d'un réseau qui se voudrait de «proximité» alors que 12 sites d'ici 2027 vont être liquidés, 4 ou 5 arrondissements de Paris n'auront plus aucun centre des finances publiques. Il fallait oser, ils l'ont fait !

À la perte de la moitié de nos implantations, il faut ajouter 386 suppressions d'emplois au titre des délocalisations dont 197 dans les SIE, 73 dans les SPF, 50 dans les PCR, 30 dans les SLR. Il faut encore y additionner les 22 fusions de SIP, SIE et PCE annoncées jusqu'en 2025 et toutes les questions sans réponses concernant la mobilité des collègues et l'avenir de nos missions.

Ce projet est clair : il éloigne encore plus les usagers de nos services. Avec des dégâts humains considérables, tant pour les agent.es, qui seront amené.es à travailler plus loin de chez eux et dans de moins bonnes conditions, que pour les usagers, qui verront les services s'éloigner.

### A la DRFIP, les régressions contre les agent.es et les usager.es continuent :

- Fusion de SIP et de secteurs
- Fusion de SIE
- Fusion des PCE
- Délocalisations de nos missions
- Éloignement de nos services
- Fermeture de nos accueils tous les après-midi

Le site :

<http://sections.solidairesfinancespubliques.info/paris/>

La page Facebook :

<https://www.facebook.com/SolFIPParis>



@SolFIP75



solFIP75



# I - La défense des missions et des moyens

Les politiques d'austérité, de réduction de la dépense publique un peu partout en Europe constituent une des raisons premières de la dégradation de notre pouvoir d'achat, de la dégradation du service public, des suppressions d'emplois et des restructurations que nous subissons. C'est toute cette logique qui sous-tend ces réformes de destructions et qu'il nous faut combattre.

## Les emplois

Au 1er septembre 2021, la DRFIP 75 s'est vue amputer de 225 emplois (-2 A+ ; -12 A ; -63 B ; -148 C/AST) , du jamais vu à la DRFIP 75. Petit rappel, à Paris, depuis 2013 il y a eu 48 emplois A+, 229 emplois A, 535 emplois B et 594 emplois C/AT supprimés.

Et malheureusement l'année 2022 ne sera sans doute pas meilleure puisqu'au moment où nous écrivons ces lignes, le projet de loi de Finances 2022 prévoit 1485 nouvelles suppressions d'emplois au Ministère de l'économie et des finances. Et nous savons, que la DGFIP sera l'administration qui en paiera, une fois encore, le plus lourd tribut.

## Les actions

Depuis notre dernière assemblée générale, nous n'avons cessé de mobiliser les collègues et d'agir pour la défense de nos missions, des emplois, des conditions de travail et du service public mais aussi contre les attaques globales contre les salarié.es du privé, des retraité.es ou des agent.es du public malgré le contexte sanitaire compliqué. C'est ainsi que nous avons participé à 4 journées de grève et de manifestation pour la défense de notre service public, de la DGFIP mais aussi de la fonction publique ou interprofessionnelles : le 4 février, le 10 mai, le 9 juillet et le 5 octobre. A noter que le 10 mai dernier, grève nationale DGFIP, nous avons pu avoir une très bonne couverture médiatique (Libération, les échos, Le Figaro, AFP).

**Même si les taux de grève ne sont pas à la hauteur des attaques, nous constatons, dans une année particulière à plus d'un titre, que les agentes et agents de Paris continuent de montrer leur détermination d'agir, de combattre les réformes en cours. Mais une chose est certaine c'est que nous n'avons pas dit notre dernier mot. C'est dans ce sens que nous travaillons et travaillerons encore et encore pour convaincre un maximum de collègues que rien n'est inéluctable si nous agissons, collectivement.**

## Les expressions

Cette année encore nous avons été prolifiques : tract-pétition aux usagers, tracts DRFIP 75 aux agentes et agents, pétition vérificateurs et vérificatrices, compte-rendus de nos instances...

Nos expressions le plus souvent en intersyndicale mais également par le biais de la Griffes, de 4 pages spéciaux, d'envois par mél aux adhérentes et adhérents ont été nombreuses ces derniers mois. Nous avons cessé d'informer les agent.es. Nous publions également régulièrement sur les réseaux sociaux nos expressions, photos afin de permettre une diffusion la plus large possible de la situation catastrophique de la DRFIP et de notre action syndicale.

## HMI - Tournées de service Permances

Malgré le contexte sanitaire, nous avons repris assez rapidement le chemin des tournées de services et des HMI. Nous avons également mis en place des permanences syndicales régulières sur certains sites que ce soit sur Paganini, Réaumur, Argonne ou NDV. Nous avons également continué les permanences «mutations» sur l'ensemble de nos sites. Pour nous, la présence au plus près des agentes et agents est primordial pour rencontrer débattre avec les collègues.

À noter également qu'avant chaque réorganisation, l'équipe en CHSCT rencontre systématiquement les collègues concernés pour porter leurs préoccupations et les faire venir dans les instances pour défendre leurs métiers et leurs conditions de travail.

## La Griffes

Au-delà des tracts, le journal local mensuel La Griffes est un vecteur d'information pour tous les agent.es parisiens. Tirée à 4 450 exemplaires, la Griffes permet d'informer les agent.es des actualités, de mettre en avant certains dérapages via le coup de griffe, de rendre compte de l'activité de la section, dans les instances ou dans la rue. La Griffes demeure le principal vecteur (papier) d'information syndical à Paris. Elle permet chaque mois à tous les agent.es parisiens d'être informés et de rencontrer un militant ou une militante de Solidaires Finances Publiques. Cette année, une petite nouveauté : une Griffes spéciale adhésion afin de nous renforcer.

Un grand merci aux correspondantes et correspondants qui assurent massivement sa diffusion. Et aussi à Marie-Pierre Casternant qui chaque mois nous maquette notre journal.

## Les permanences dans les écoles

Des militant.es parisiens participent très activement à la présence de Solidaires Finances Publiques dans les écoles. C'est pour nous, direction de 1ère affectation, un élément essentiel au développement de notre syndicat et de ses valeurs. En lien avec le bureau national et d'autres militant.es franciliens, nous accueillons les nouvelles et nouveaux agent.es confronté.es à de nombreuses interrogations et/ou difficultés.

## Notre site internet local et nos réseaux sociaux

Notre site internet est devenu en deux ans, notre principal vecteur de communication. Et nous pouvons être fier.es car c'est sans doute l'un des sites locaux les plus vus. C'est aujourd'hui un outil indispensable et incontournable qui nous permet d'être encore plus efficaces en termes de communications.

La section de Paris s'est aussi mise aux réseaux sociaux : Facebook, Instagram, Twitter. Là aussi cela nous donne de la visibilité et nous permet d'externaliser nos combats et nos revendications...ce que n'aime pas du tout la direction.

## La formation syndicale

Depuis la dernière AG, la section Paris a organisé le traditionnel stage correspondant.es. De plus, nous proposons depuis 2017 une formation sur les carrières qui a déjà réuni 350 stagiaires répartis sur 12 sessions (3 sessions correspondant.es et 9 sessions adhérent.es). La dernière formation a eu lieu les 14 et 15 octobre et a réuni 25 adhérentes et adhérents. Nous organiserons aussi fin novembre une formation « prise de parole » pour les militantes et militants de la section.

## Egalité Femmes/Hommes

Le 8 mars a été l'occasion pour nous d'engager un travail sur l'égalité professionnelle et plus généralement sur l'égalité femmes/hommes à la DGFIP. Nous avons cette année participé au rassemblement du 7 mars et avons diffusé par mail le « Reprenons » spécifique sur cette question. Il s'agit évidemment d'un sujet au long cours sur lequel nous reviendrons.

**Plus que les instances, c'est le rapport de force que permet la mobilisation des agent.es qui demeure plus que jamais une nécessité pour faire avancer nos revendications.**

**Nous tenons à remercier les élu.es en CTL pour le travail accompli, pas toujours facile face à une direction qui n'obéit qu'aux commandes de la DG sans se soucier des revendications des agent.es : Sandra Demarcq, Christophe Crépain, Jean-Pierre Martin, Violette Mussat, Grégory Carpentier, Adrien Arduini, Marie-Line Prosper, Kany Amozougah, Sylvie Garel.**

**Nous avons également un lien permanent avec les équipes nationales pour un syndicat actif du local au global.**

**L'équipe tient à remercier particulièrement nos correspondantes et correspondants qui ont obtenu une promotion, une mutation ou qui ont tout simplement pris une retraite bien méritée : Jean-Luc Barbieri, Marie-Line Prosper, Isabelle Canal, Ronan Le Digarcher, Galatee Delage, Bruno Bouzique, Alhem Perrigault, Christian Thomas, Yannick Desneux, Bernard Theissot, Claire Debaene, Brigitte Martinet, Jean-François Francisci, Monique Pellefigue, Patricia Grout, Kelly Delagrance.**

**Tous ces combats sont bien sur menés avec les agent.es dans les diverses actions organisées. Mais également dans toutes les instances où nous siégeons (CTL, CHSCT, CAPL, CDAS) avec des adhérent.es qui acceptent d'être expert.es pour Solitaires Finances Publiques. Nous les remercions ici, car leur technicité et leur compétence permettent de montrer à la direction la réalité des conséquences de ces restructurations, reculs et attaques.**

## Face à toutes les attaques contre :

- le service public
- nos droits
- les conditions de travail
- les missions
- la justice fiscale
- le temps de travail
- les collectifs de travail

**l'unité, la solidarité et la combativité sont, plus que jamais, nécessaires.**



## II - La défense des statuts et des droits des agent.es

L'année 2021 et la période qui s'est écoulée depuis notre dernière assemblée générale a été à bien des égards particulière. Tout d'abord, gérer en période de pandémie les divers actes de gestion: mutations, évaluations, promotions... au prisme des visios et du distancié relève du parcours du combattant. Go To meeting, zoom, audios... tel fut en grande partie le quotidien des élu.es de Solidaires Finances Publiques au cours de cette période.

Il n'est pas inutile au moment de dresser un bilan de faire un point d'étape sur ce qui fait aujourd'hui l'actualité en termes de gestion des personnels. Malgré la loi destructrice d'août 2019 qui a profondément modifié le champ de la défense individuelle, il reste encore quelques commissions paritaires. Ainsi les élu.es siègent pour les recours contre l'évaluation professionnelle.

Ils et elles peuvent également siéger concernant des refus totaux ou partiels de télétravail et gageons que cette CAPL risque de connaître pléthore de convocations dans les prochains mois. Rentrent également dans le champ de compétence des CAPL les refus de temps partiel et de formation professionnelle.

Le devenir des CAP Locales est plutôt sombre puisque la Direction de la Fonction Publique a décidé de renvoyer tous les actes de gestion au plan national et ceci dès le début de l'année 2023 soit à compter du prochain mandat des élu.es, qui suivra les élections professionnelles de décembre 2022. La défense va donc se déplacer du plan local au plan national, nous y reviendrons en temps voulu.

La suppression des comités paritaires dans un grand nombre de domaines et non des moindres (mutations, promotions : listes d'aptitudes et/ou tableaux d'avancements) ne signifie pas que l'action des militants et militantes de Solidaires Finances Publiques se réduit ou disparaît mais qu'elle se transforme afin d'être toujours plus réactifs et toujours proches du terrain.

### Concernant les mutations

Tant au plan national que local, Solidaires Finances Publiques tient sur chaque site des permanences afin d'aider au mieux chaque agent et agente souhaitant muter. Ces permanences s'articulent en trois temps : décembre /janvier pour les mutations nationales, avril/mai pour les mutations locales et juin pour les affectations des futur.es contrôleurs et contrôleuses stagiaires.

Dans un contexte mouvant où les règles vont considérablement bouger à compter des mouvements 2022, il est INDISPENSABLE de venir se renseigner afin d'éviter de se retrouver dans des situations dramatiques comme on a pu le connaître cette année avec des lauréats et lauréates de concours internes affectés d'office en province.

### La première défense c'est d'obtenir les bons et utiles renseignements

Ceci sera d'autant plus vrai que l'existant des règles de mutations va être profondément transformé en 2022. Le syndicat se met d'ores et déjà en ordre de bataille pour affronter ce chantier d'ampleur.

L'administration trouve très confortable de ne plus avoir de commissions paritaires sur ces sujets. Cela lui permet de confectionner à sa guise des mouvements de mutations locaux à l'abri des regards des élu.es du personnel en se départissant de temps en temps des règles admises par toutes et tous. Nous avons cependant, à force de ténacité, obtenu que des réunions se tiennent au moment des mouvements locaux afin de pouvoir évoquer des situations particulières ou difficiles.

Ceci est pour nous insuffisant aussi nous bataillons pour obtenir de véritables réunions qui obligeront l'administration à faire toute la transparence sur les mouvements et permettront aux représentants et représentantes du personnel d'avoir à la fois les renseignements utiles et nécessaires à chacun et de pouvoir intervenir à bon escient.

Concernant les mutations le chemin est long, mais nous avançons petit à petit et l'aide de nos représentants et représentantes nationaux sur ce sujet comme sur beaucoup d'autres est primordial.

### Sur le sujet des promotions

Nous partons désormais d'une feuille blanche puisqu'après les tableaux d'avancement, c'est au tour des listes d'aptitudes d'être retirés du domaine des CAPL et Nationales.

Dans un domaine où l'opacité a toujours été quelque peu présente, la disparition totale d'une instance qui permettait d'interroger l'administration sur ces choix, sur le devenir des dossiers présentés, de défendre un grand nombre d'entre eux et d'obtenir au final des résultats non négligeables est une catastrophe à tous les niveaux.

Dans un monde où la rumeur et la suspicion progressent inexorablement, supprimer l'instance qui permettait d'apporter un éclairage à cette sélection n'est pas fait pour améliorer la confiance des personnels envers leur administration. Nous avons cependant obtenu que dès la prochaine sélection en 2022, une réunion d'information se tienne. Il est désormais de notre responsabilité de transformer cette réunion en véritable instance de débat. Nous mettrons tout notre poids dans la bataille pour y parvenir.

## Le troisième et dernier acte de gestion important demeure l'entretien professionnel (CREP)

Celui-ci prend et prendra dans les prochains mois, une importance cruciale dans la carrière. D'ores et déjà concernant les tableaux d'avancement les critères ont cette année été durcis, puisque il faut désormais détenir sur le tableau synoptique 3 croix en très bon durant les 3 dernières années pour pouvoir être éligible. Ce nouveau dispositif va écarter malheureusement bon nombre de collègues.

Les tableaux d'avancements deviennent ainsi une liste d'aptitude «déguisée». Il faut que chacun et chacune ait bien à l'esprit que le compte rendu d'évaluation professionnel (CREP) devient l'élément central du déroulement de carrière. Ce n'est pas l'arrivée plus ou moins proche du RIFSEEP autrement appelé «rémunération au mérite» qui va changer ceci, bien au contraire.

Les CAPL de recours se sont donc déroulées à l'automne 2021 et elles se sont tenues de manière satisfaisante. Un très grand nombre de dossiers ont pu être rectifiés et l'évaluation fortement améliorée. Il est primordial que chaque collègue prenne conscience que la procédure de recours permet de rectifier fortement son évaluation et dans certains cas de revenir sur des injustices flagrantes. Donc un conseil: la procédure est longue, mais elle vaut le jeu d'être mené à son terme.

Autre CAP Locale et c'est une nouveauté : la CAP traitant des refus de télétravail. Après avoir siégé pour deux dossiers en 2020 aucune CAPL n'a été convoqué en 2021 sur ce sujet. Il y a fort à parier que dans l'avenir cette CAPL sera à nouveau convoqué.



**Voilà dressé de façon succincte les principaux axes sur lesquels les élu.es de Solidaires Finances Publiques Paris ont fait porter leur action.**

**Mais la défense individuelle ne porte pas exclusivement sur ces sujets et c'est au quotidien sur tous les éléments qui font la carrière d'un.e agent.e de la DGFIP que nous sommes sollicités : rémunération, déroulement de carrière, concours... Dans d'autres domaines nous sommes amenés à travailler de concert avec nos représentants et représentantes en CHSCT afin d'aider nos mandants.**

**Comme on peut le voir la disparition programmée de bon nombre d'instances ne diminue pas le travail des militants et militantes bien au contraire puisqu'il faut accompagner au plus prêt chacun et chacune pour renseigner, lutter et résister !**

**Un grand merci à :**

**Sandrine Rosset, Christophe Breysacher, Arnaud Kirouac, Ramdan Bensaïd, Vincent Pougis, Jean-Luc Barbieri, Clara Briu, Jean-Marc Gayraud, Anne Boutet, Annie Dafit, Stefano Peluso, Philippe Ribes, Catheline Herold, Isabelle Lardeau, Gregory Carpentier, Ronan Le Digarcher, Yannick Desneux, Julien Zilliox, Sylvie Cransac, Christian Compagnat-Depalle, Magali Pougnet, Jean-Jacques Wojciechowski, Patricia Pinault, Marie-Laure Grehant, Stéphane Cipollone.**



# III - La défense des conditions de travail

**Le CHSCT est l'instance de dialogue social dans laquelle sont débattus les sujets inhérents à la politique de sécurité, de santé et de conditions de travail. Le CHSCT de Paris est composé des directions locales et nationales des administrations économiques et financières installées dans le ressort du département de Paris. Composé de représentant.es des personnels 18 titulaires et suppléant.es et de l'administration, le comité se réunit de manière régulière. Depuis notre dernière « AG virtuelle » 2 pléniers et deux GT fin 2020 se sont tenus. En 2021, ce sont 12 séances plénières, dont 2 extraordinaires suites à droit d'alerte et 12 GT (Groupes de Travail).**

**Le CHSCT de Paris dispose d'un budget** lui permettant, dans le cadre de ses attributions, d'effectuer des dépenses ayant un caractère de complémentarité, d'exemplarité ou d'urgence. 762 949 € en 2020 et de 698 496 € en 2021.

## **Le périmètre et les effectifs du CHSCT**

DOUANE, 888 agent.es, Délégation IDF 23 agent.es, DNEF 5 agent.es, DNVSF 274 agent.es, DSFP APHP, 215 agent.es, DRFIP, 4626 agent.es soit 6031 agent.es, répartis sur 43 adresses.

À noter que depuis la loi du 6 août 2019 et son article 94 qui indique que :

- 1) - Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service.
- 2) - Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes.

**Les projets importants, les fusions, les réorganisations ne sont donc plus présentées au CHSCT. Les thématiques santé, sécurité et condition de travail ne sont abordés que très superficiellement par la direction lors des CT.** La DRFIP a donc refusé que ces projets soient présentés au CHSCT, malgré nos demandes, pour étudier et analyser les conditions de travail, les impacts sur la santé, l'impact vie personnelle/vie professionnelle etc.

Dans les autres sujets, nous avons entre autres examinés les points suivants :

## **Les délibérations votées par le CHSCT pour la DRFIP**

Délibération relative aux conditions de travail en télétravail et aux remboursements de frais.

Délibération relative au remboursement de frais engendrés par le télétravail.

Délibération relative à la prévention du harcèlement moral et sexuel et violences sexistes (mesures à prendre).

Délibération relative aux conditions de travail des EDR.

Délibération relative aux fusions et déménagements (non consultation du CHSCT).

Délibération relative à l'installation du GSE.

Délibération relative à l'évolution des postes informatiques.

## **L'examen des procédures d'alerte**

À ce jour 13 procédures d'alerte ont été relayées par les représentants et représentantes des personnels auprès des directions et sont en cours, afin de prendre les mesures nécessaires pour garantir la santé et la sécurité des agentes et des agents.

## **Les enquêtes du CHSCT**

Le CHSCT dispose du droit de réaliser des enquêtes, 4 enquêtes sont en cours en 2021. Ces enquêtes doivent aboutir à une liste de recommandations à suivre afin de prévenir la dégradation des conditions de travail des agentes et des agents.

## **Les visites de site par une délégation du CHSCT**

De décembre à ce jour, 39 visites de sites ont été organisées. Certaines de ces visites ont conduit l'administration à réaliser des aménagements afin d'améliorer les conditions de travail des agentes et des agents notamment dans le domaine de l'ambiance physique de travail et de l'amélioration des locaux.

Les représentantes et représentants du personnel se sont prononcés en faveur de la visite des sites ayant fait l'objet de déménagement/emménagement, de fusions de services, ou de travaux.

## **L'évaluation des risques professionnels**

Le recensement des risques professionnels en vue de leur traitement est un élément essentiel dans la politique active de santé, de sécurité et de conditions de travail mise en œuvre au sein des ministères économiques et financiers.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) qui est l'instrument majeur de cette démarche est mis en œuvre par les directions dans le cadre d'une procédure qui associe l'ensemble des personnels. Il permet de réaliser le Programme Annuel de Prévention (PAP). L'actualisation du DUERP et du PAP de la DRIP a été présentée au CHSCT plénier le 20 juillet 2021.

Nous pouvons constater que ce que nous cessons de dire à la direction sur la détérioration des conditions de travail, du stress, de la surcharge de travail est une triste réalité sur l'ensemble des services et sites de la DRFIP 75 notamment.

### Les accidents de service

22 déclarations ont été portées à la connaissance du CHSCT. La majorité des accidents de service concernent des accidents de trajets.

### Les fiches de signalement

De décembre 2020 à ce jour, 88 fiches de signalement ont été rédigées. La majorité des fiches de signalement met en cause l'usager (57 fiches sur 88) et ont pour origine des menaces verbales, des propos injurieux et des insultes (accueil physique, courriels, téléphone).

Par ailleurs, 31 fiches relatent des conflits entre collègues soit 28 % des fiches. Des fiches de signalement ont été rédigées sur presque la totalité des sites de la DRFIP. Un site se distingue par le nombre de fiches de signalement émises, Paganini..

Le CHSCT a rappelé ses préconisations : La transmission rapide des fiches de signalement au fil de l'eau et l'amélioration de la communication sur les suites données par les directions au divers signalement.

Le CHSCT a demandé un groupe de travail spécifique pour analyser le climat d'agressivité qui se développe au sein des services et proposer des solutions pour remettre du collectif dans les services, avec la présence des assistants de prévention, des médecins du travail et des assistants sociaux.

### Les registres santé et sécurité au travail

A la DRFIP, la majorité des remarques concerne «l'entretien des locaux et sanitaires», viennent ensuite les thématiques «chauffage et climatisation».

Le CHSCT invite les directions à mener une réflexion pour mettre en place des mesures de prévention, à consulter plus régulièrement les RSST afin d'amener des réponses plus rapides aux observations des agents et des agents et propose un accès dématérialisé aux RSST.

### Les évaluations incendie

Seulement 6 sites ont réalisé un exercice d'évacuation. Même si la situation sanitaire a compliqué la tenue de ces exercices, le CHSCT rappelle aux directions l'obligation d'exécuter 2 exercices annuels d'évacuation sur tous les sites relevant du périmètre du CHSCT et demande le rappel des consignes de sécurité aux agents et aux personnes handicapées, ainsi que l'instauration de visites de sites pour tous les agents et agents arrivants avec indication des trajets d'évacuation et rappel du point de rassemblement.

### Le budget

Les principales dépenses effectuées concernent en premier lieu les conditions de vie au travail des agents, en particulier sur préconisation des médecins de prévention pour des aménagements de postes.

Au 20 mai, les dépenses s'élèvent à 194 111 €. Le solde est de 479 854€ .

**Les représentant.es en CHSCT vont et iront siéger au CT pour assurer leur mission en termes de santé, sécurité et conditions de travail.**

**Les représentantes et représentants en CHSCT : Colette Causse (DRFIP) ; Gwenaël Cravic (DRFIP), Jean-Pierre Martin -DRFIP), Arnaud Kirouac (DRFIP), François Schallebaum (Douane), Louis Dieng (DRFIP) et Olivia Guilberg (Duane), continuent et continueront à porter toutes les demandes des agentes et des agents pour assurer leur protection.**





## IV - La défense de l'action sociale

Depuis quelques années l'action sociale est sur la sellette et l'année 2020/2021 a été l'année de tous les bouleversements avec en sus de l'amputation et du gel des budgets la destruction programmée et lancée de tout un pan de l'action sociale sous le prétexte fallacieux de coller aux envies et demandes des agents et agentes, tout en bafouant totalement le dialogue social pourtant prévu dans l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 portant statut de la Fonction publique.

### **Danger sur le budget**

L'EPAF qui doit proposer des colonies de vacances La rigueur budgétaire entraîne des conséquences directes désastreuses sur l'intégrité de l'action sociale et par conséquent, sur le mieux vivre des agentes et des agents. En diminuant les subventions aux associations les prestations de logement, restauration, vacances, elle remet en cause les prestations elles-mêmes et leurs tarifs pour les agent-es.

### **Danger sur les associations**

Avec notamment l'annonce de la cession de la quasi-totalité du parc EPAF (14 résidences sur 23) qui pèse sur le devenir des prestations de vacances loisirs pour les agentes et les agents mais aussi et surtout sur celui du personnel de ces résidences, soit 80 personnes.

Sous la pression des fédérations syndicales de Bercy, et devant la mobilisation des personnels, le secrétariat général conserve 7 centres de vacances :

- 1 site en Atlantique : La Baule
- 3 sites en montagne : Prémanon, Gérardmer et St Lary
- 2 sites en Méditerranée : Vendres (qui n'appartient pas à l'État) et Agay
- 1 site outre-mer : La Saline.

2 sites de colonies de vacances : Leucate et Mimizan.

Sur ces cessions, de nombreuses zones d'ombres demeurent quant à l'origine de propriété de ces résidences (l'administration n'a toujours pas répondu à notre demande de communication des actes de propriété).

### **Danger sur l'organisation territoriale**

La volonté des pouvoirs publics de régionaliser l'Action sociale et/ou de la verser dans un champ interministériel remettrait en cause le réseau départemental de proximité, pourtant le plus efficace et le plus adapté aux besoins des personnels. L'administration poursuit son activité de fossoyeuse de l'action sociale en choisissant de «régionaliser son réseau», en l'éloignant un peu plus encore de la gestion directe et locale et du contact humain...et comme à son habitude depuis quelque temps, la Secrétaire générale est venue nous «informer» de la réorganisation du réseau en deux points : la création d'un échelon de pilotage intermédiaire entre l'action sociale centralisée à Bercy et le niveau départemental, dirigé par un responsable régional de l'action sociale puis la présentation du volet «ressources humaines» de la démarche de régionalisation. Une chose est certaine cette régionalisation n'a pour objectif premier que de supprimer des emplois en mutualisant les fonctions.

Pour Solidaires Finances, les délégué.es ont plus besoin d'un soutien technique, de moyens que d'un niveau de management supplémentaire. Solidaires Finances réaffirme son attachement à un réseau de proximité qui a fait ses preuves et qui mérite un renforcement local plutôt qu'un échelon régional supplémentaire.

Pour Solidaires finances une réforme de l'action sociale est possible mais il faut partir du besoin des agents en matière de logement, de restauration, de vacances-loisirs pour arriver à une réforme plus discutée et donc plus constructive.

### **Les actions locales 2020 - 2021**

**Le contexte de crise sanitaire qui a secoué l'année 2020 et perduré en 2021 nous a conduit pendant toute cette période à annuler bon nombre d'actions locales en présentiel.**

### **Arbre de Noël 2021**

De nombreuses et nombreux collègues malgré de multiples relances et bien qu'ils se soient inscrits sur l'application Mikado ne se sont toujours pas connectés à leur espace. La somme restant non utilisée s'élève à 41 000 €. Il est à noter que cette somme est définitivement perdue pour les actions locales.

Compte-tenu de son importance, une réflexion sera menée afin de s'interroger sur l'action à destination du plus grand bénéficiaire des agentes et agents parisiens. Suite à la suppression du spectacle 2020, les enfants de la dernière tranche d'âge (12 ans) n'ont pu profiter de leur dernier spectacle. Afin de ne pas pénaliser ces enfants, la tranche d'âge pour le spectacle sera élargie exceptionnellement cette année. jusqu'à 13 ans.

## AGRAF

Solidaires Finances est attaché à une restauration collective de qualité qui reste notre priorité. Tout au long de l'année 2021 nous avons suivi en collaboration avec les militantes et militants qui siègent dans l'association les différents problèmes concernant notamment la restauration Argonne avec la mise en place dans un 1er temps d'un remboursement forfaitaire des repas et dans un 2e temps un conventionnement avec Hémisphère le restaurant collectif de la Cramif restant fermé.

## Sorties actifs retraité.es

Compte tenu de la crise beaucoup de sorties n'ont pu être réalisées. Pendant le confinement la délégation a initié des actions à distance (inscription à « tout apprendre », cours d'histoire de l'art et de dessin, sophrologie, visites virtuelles, concerts virtuel...). Solidaires a mis l'accent sur la nécessité de lutter contre l'isolement de certaines personnes (retraités et personnes fragiles notamment), dès le printemps les sorties actifs et retraités ont pu reprendre.

## Minis colos Toussaint

Cette année encore et malgré la crise sanitaire, les mini-colos de la Toussaint rencontrent un grand succès. Le budget a ainsi été très largement dépassé et au vu de la baisse du CAL, de la hausse des tarifs des colonies et du succès de cette prestation, une réflexion sur la grille tarifaire va être entreprise afin de ne pas mettre en péril l'équilibre de l'ensemble des actions à destination des actifs et retraités.

## Actions de santé publique

Les trois conférences de 2019 et 2020 qui n'ont pu se tenir du fait de la pandémie vont être reprogrammées sur le dernier trimestre 2021 selon les disponibilités du CASC et des prestataires. La vaccination anti-grippe est également programmée.

**Pour la fédération Solidaires Finances, l'action sociale n'est ni un confort ni un luxe. C'est une absolue nécessité dans le contexte économique et social actuel. La crise, le gel du point d'indice, le creusement des inégalités renforcent ces besoins sociaux Elle doit être renforcée afin de mieux répondre aux besoins des agents et agentes, actifs pensionnés et de leurs familles.**

**Ces besoins sont nombreux et évoluent : perte d'autonomie du fait du vieillissement de la population, gardes d'enfants, conséquences de l'absence de revalorisation de la rémunération et des déroulés de carrière (logement, restauration, aides, prêts).**



# V - Notre interpro et nos engagements

## L'interpro locale : Solidaires Paris

Les temps forts de l'activité interprofessionnelle depuis notre dernière AG en présentiel ont été les grèves et manifestations public/privé contre la réforme des retraites à point ; les journées interprofessionnelles du 4 février et du 5 octobre 2021.

Défense du service public, du pouvoir d'achat, des rémunérations, autant de thèmes qui réunissent les différentes structures de l'union syndicale Solidaires au niveau fonction publique et interpro.

Les liens avec un certain nombre de structures se sont renforcés tant par notre participation aux réunions du Conseil départemental, nos interventions dans différentes mobilisations comme celle du 20 octobre en soutien à Mélissa salariée de la RATP victime de harcèlement sexuel. Mais aussi par notre participation aux congrès de notre Union interprofessionnelle. Pour notre section, notre implication interprofessionnelle est primordiale c'est pourquoi nous mandats deux camarades (Violette Mussat et Arnaud Kirouac) au bureau de Solidaires Paris.



## La lutte contre la fraude fiscale

Plusieurs camarades ont participé à l'université d'été du mouvement social à Nantes en août 2021, afin notamment de continuer à créer des liens pour amplifier la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale.

Dans le droit fil de l'engagement historique de notre syndicat, la section Paris a continué à participer aux actions militantes, avec Attac entre autres, contre la fraude fiscale et les paradis fiscaux.

L'action « prélevons à la source » contre les principaux champions de l'évasion fiscale, le 02 octobre, a mobilisé un certain nombre de camarades d'ATTAC et de Solidaires Finances Publiques pour dénoncer l'évasion fiscale massive. La mise en scène festive de la saisie symbolique devant la Direction Régionale de la DRFIP 75 et la prise de parole de notre secrétaire générale montre que cette question est un enjeu de taille et fait partie intégrante de notre ADN.

Ces mobilisations unitaires nous permettent de porter au dehors de la DGFIP nos revendications en moyens humain, technique et juridique, nécessaires à la bonne exécution du contrôle fiscal. La revendication de recruter de nouveaux agents pour la DGFIP est désormais repris systématiquement par d'autres associations dans leurs campagnes contre la fraude fiscale.



## La formation syndicale interprofessionnelle

De nombreuses et nombreux camarades ont suivi les stages organisés par Solidaires, notamment CHSCT, histoire du mouvement ouvrier, animation de syndicats, lutter syndicalement contre les inégalités femmes/hommes, 8 mars, lutter syndicalement contre l'extrême droite... Certain-e-s ont également participé aux intersyndicales Femmes, rencontre annuelle sur l'égalité Femmes/Hommes.

Les retours de la formation syndicale interprofessionnelle sont très positifs. La rencontre de camarades d'autres secteurs d'activités désenclave et enrichie notre regard et nos pratiques syndicales.



## La campagne « Racket »

La section poursuit son implication dans la campagne « Non au racket sur les cotisations sociales, non à l'injustice fiscale » en faveur des travailleurs Sans-papiers. Un camarade participe pour notre syndicat à l'animation de la campagne.

Chaque année nous participons aux permanences fiscales pour les Sans-papiers pendant la campagne IR, avec une séance de formation en préambule au mois d'avril.

Un cycle de réunions entre les organisations de la campagne et la DG doit reprendre sous peu, afin d'évoquer les problèmes d'inégalités de traitement et l'impact du PAS sur les dossiers des sans-papiers. Les problèmes de saisie de déclaration ont également été rappelés à la direction locale lors de plusieurs CTL.

..... *Notes* .....