

Le Syndicaliste

L'information du Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques



N°34

1^{er} TRIMESTRE - JANVIER 2018 - 0,50 €

Préparer le congrès 2018

DOSSIER



IV^e CONGRÈS NATIONAL
RONCE-LES-BAINS
26-30 MARS 2018

Bilan de la fusion

IV^e Congrès

IV^e Congrès

Prélèvement à la source

**COUR DES COMPTES
DGFIP :
JE T'AIME
MOI NON PLUS**

P5

**RAPPORT
MORAL ET
D'ACTIVITÉ**

P14

**PROJETS DE
MOTIONS
RENDICATIVES**

P64

**UNE ANNÉE PLUS
BLANCHE QUE
BLANCHE
POUR CERTAINS**

P108



sommaire

➔ **Éditorial** p. 3

➔ **En bref** p. 4

➔ **Bilan de la fusion** p. 5
 Cour des Comptes/ DGFIP :
 je t'aime moi non plus

➔ **Dossier** p. 9 à 107
 Préparer le Congrès 2018

➔ **Prélèvement à la source** p. 108
 Une année plus blanche
 que blanche pour certains

➔ **Vie syndicale** p. 110
 Carnet

■ **Le Syndicaliste F.O.-DGFIP**
 est une publication trimestrielle
 éditée par le Syndicat National
 Force Ouvrière des Finances Publiques
 45-47, rue des Petites écuries
 75010 Paris
 Tel: 01-47-70-91-69
 site Internet :
<http://www.fo-dgfip.fr>

■ 0,50 € le numéro
 Cette publication, uniquement diffusée aux
 adhérents, n'est pas vendue au numéro

■ **N° CPPAP : 0519 S 06593**
ISSN 2105-3553

■ Directrice de la publication :
 Hélène FAUVEL

■ Equipe rédactionnelle :
 Corinne ANGLADE
 Catherine BOULET
 Olivier BRUNELLE
 Philippe CINQ

■ Claudine GAUTRONNEAU
 Jean-Christophe LANSAC
 Frédéric LIAUTAUD
 Jean-Paul PHILIDET
 Isabelle ROULAND

■ Crédit photographique, sauf mentions
 particulières : **F.O.-DGFIP**

■ Service courrier :
Le Syndicaliste F.O.-DGFIP
 45-47, rue des Petites écuries
 75010 Paris

■ **Le Syndicaliste F.O.-DGFIP**
 est imprimé par
 Vincent Imprimeries
 ZI du Menneton 26, rue Charles-Bedaux
 BP 4229 37042 TOURS CEDEX 1



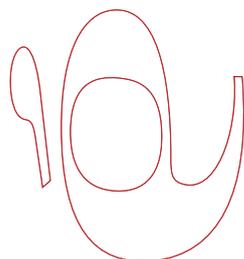
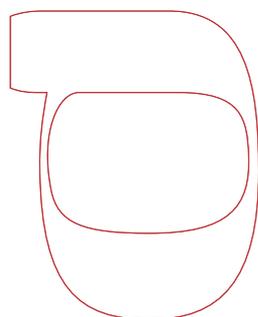
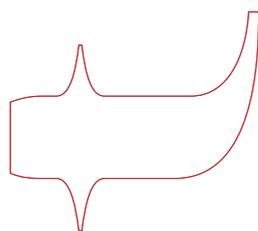
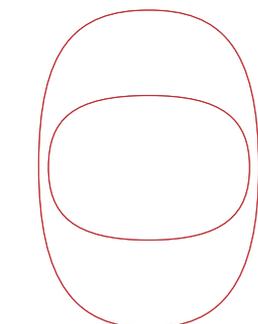
**« Être syndicaliste,
 c'est une manière de vivre »**
SIMONE WEIL, philosophe (1909-1943)



HÉLÈNE FAUVEL

Secrétaire Générale F.O.-DGFIP

66



Ce numéro d'avant Congrès contient d'une part le rapport moral et d'activité du mandat écoulé et d'autre part les projets de résolutions revendicatives qui seront débattues et amendées par les délégués au Congrès de Ronce les Bains du 26 au 30 mars. Ainsi, tous les adhérents du Syndicat disposent du même niveau d'information, c'est la garantie de la vie démocratique de l'organisation. C'est aussi la garantie d'un débat de qualité dans les assemblées générales des sections.

Pendant que nous préparons notre Congrès, la vie continue et les salariés du privé comme du public continuent de faire les frais d'une politique quasi inchangée depuis plus de 30 ans. Réduire la dépense publique, libérer les entreprises d'une réglementation qui serait contraire à l'embauche, bref tout déréglementer, la concurrence libre et non faussée étant censée assurer la prospérité économique et donc le bonheur de tous.

Aussi, après la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), la MAP (Modernisation de l'Action Publique), voici que nos nouveaux gouvernants viennent de nous inventer un nouveau concept : le Comité d'Action Publique dit CAP 2022 . Pas si nouveau toutefois car, l'objectif reste le même : réduire le rôle de l'État pour réduire la dépense publique. En revanche, jamais ni la RGPP ni la MAP n'ont posé l'abandon de missions comme postulat de base à la réflexion. C'est uniquement là que réside la nouveauté. Pour le reste , les remèdes sont toujours aussi éculés : diminuer le coût des fonctionnaires par tous les moyens : geler la valeur du point d'indice, allonger les carrières, sacrifier la formation et surtout réduire leur nombre.

Or, cette politique n 'a rien apporté sauf la démonstration de son inefficacité. Mais qu'importe, on continue. Pire, on accélère les réformes car, du point de vue des experts, si le résultat attendu n'est pas au rendez vous c'est parce qu'il subsiste encore trop de règlements et de principes qui seraient autant de freins à la libre entreprise et à la croissance.

À la DGFIP, rien ne change non plus : réduction du maillage territorial, du nombre d'agents, de leurs garanties, attaques sur les missions. En décembre 2018, de nouvelles élections professionnelles seront une nouvelle occasion pour les personnels de donner à FO DGFIP davantage de moyens pour faire aboutir les revendications et préserver nos missions.

Einstein disait : « la folie c'est de faire toujours la même chose et de s'attendre à un résultat différent »
Citation à méditer.... Et à faire méditer à tous ceux qui pourraient nous rejoindre en nous accordant leur confiance en 2018. Plus nombreux , nous serons plus forts
Je compte sur vous....

99

Nase communicant

Sur France 5 le 12 décembre dernier, Le Ministre de l'action et des comptes publics Gérard DARMANIN n'a pas pu résister à la tentation de faire le buzz en donnant son numéro de téléphone en plein direct. Il avait déjà tenté de donner à la tribune du Congrès des maires fin novembre. Cet empressément à entrer en contact est d'autant plus curieux que les organisations syndicales de la DGFIP attendent toujours d'être reçues en audience depuis sa nomination. On devrait peut-être lui faire un texto ?

Les pertes du pénitencier

Les partenariats public-privé ont été longtemps présentés comme une alternative à l'investissement direct de l'Etat et des collectivités et un levier efficace de réduction de la dépense publique. Si les Gouvernements successifs sont restés sourds aux protestations des organisations syndicales, la Cour des Comptes ne dit pas autre chose en appelant le Gouvernement à « renoncer à l'avenir » aux partenariats public/privé (PPP) pour la construction de prisons ou de palais de justice déplorant le coût prohibitif de ces opérations qui pèsent sur la situation des finances publiques et dénonçant des « considérations budgétaires de court terme ». Ce sont les géants du BTP Bouygues, Eiffage et SPIE Batignoles qui se sont pour l'essentiel partagé ces contrats aux lourdes contreparties. Cerise sur le gâteau la résiliation de ces contrats impliquerait le versement d'indemnités non moins conséquentes. La Ministre de la Justice a annoncé qu'aucun autre partenariat de ce type n'était envisagé dans les prochaines années. Qu'en pense son collègue de l'Action Publique ?

Gattaz champion de l'embauche des seniors

Pierre Gattaz se sentant sans doute investi d'une mission d'amélioration des statistiques de l'embauche des seniors vient de tenter d'obtenir une modification des statuts du MEDEF. Les statuts actuels interdisent en effet la candidature des plus de 65 ans au poste de président du MEDEF. Ainsi, le président de Michelin, âgé de 64 ans pourrait prétendre à la succession de Pierre Gattaz à la présidence du MEDEF. De la part d'un patron poussant gentiment vers la sortie les plus de 57 ans à coups de départs volontaires, la chose ne manque pas de sel.

12 850 euros

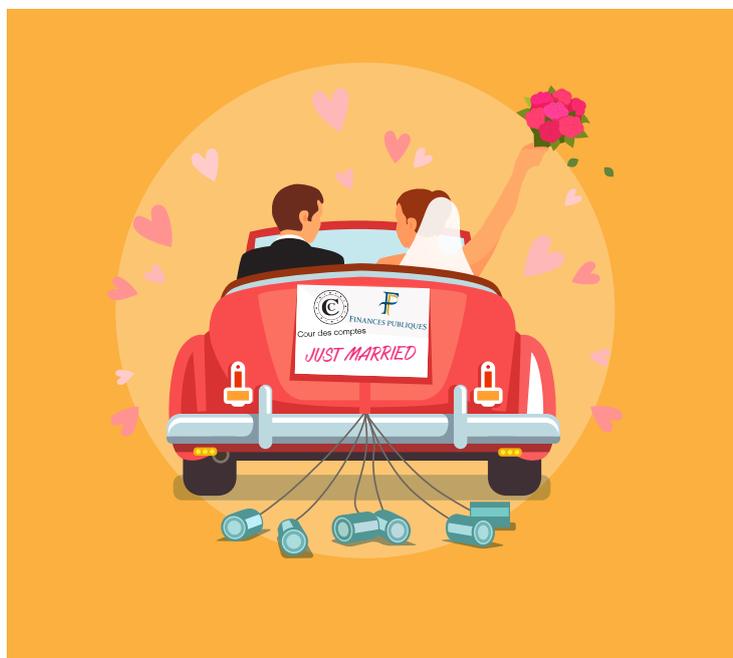
C'est le coût pour l'Etat d'un poste en contrat aidé dans le secteur non marchand, soit deux fois moins que le coût des allègements de cotisations sociales (CICE et pacte de responsabilité) rapporté au nombre d'emplois créés par ces dispositifs. Comme quoi la réduction de la dépense publique est une matière très relative.

1 %

C'est le montant de la revalorisation pour 2018 des valeurs des points servis aux bénéficiaires (retraités) et d'acquisition par les cotisants (actifs) adopté par le Conseil d'Administration de l'Etablissement de la Retraite Additionnelle de l'Etat (ERAFF) le 19 décembre 2017. Pour mémoire la pension des fonctionnaires de l'Etat n'augmentera pas en 2018 pas plus d'ailleurs que celle des retraités du secteur privé. Ils subiront, de surcroît, pour beaucoup d'entre eux, un prélèvement supplémentaire de 1,7 % au titre de la CSG.

**La DGFIP
10 ans après**

Cour des comptes / DGFIP je t'aime moi non plus



Outre son rôle de juridiction financière certifiant la sincérité des comptes de l'État, la Cour des Comptes a une mission de prospective et d'évaluation des politiques publiques. C'est, dans ce cadre, qu'elle prépare pour la fin du premier trimestre 2018 un rapport ayant pour objet le bilan de la fusion près de 10 ans après. Afin de compléter leur information, les magistrats en charge du dossier ont souhaité organiser une table ronde avec les secrétaires généraux des organisations syndicales représentatives à la DGFIP.

Préalablement à cet échange, nous avons été destinataires d'un questionnaire articulé autour de 4 grands thèmes : gestion des ressources humaines, évolution du réseau, impact du numérique et dialogue social.

Quelles opportunités pour les personnels ?

Dès le début de la discussion, l'imbrication des thèmes entre eux est apparue comme une évidence tant il est complexe, dans une administration telle que la DGFIP d'évoquer la gestion des personnels en évacuant l'évolution du réseau, des missions et l'impact

du numérique. Ainsi, nos interlocuteurs souhaitaient des éléments sur notre perception de la « défamiliarisation » des missions et des affectations. En d'autres termes, quelles opportunités les personnels ont-ils pu en tirer en termes de déroulement de carrière ?

Une imposture intellectuelle a présidé à la fusion

Pour mémoire, et hors les avantages attendus pour les usagers, les perspectives d'une carrière plus riche, d'un panel de missions plus large et de possibilités d'affectations plus nombreuses tant sur le plan fonctionnel que géographique

constituaient les arguments phares en faveur de la fusion et en direction des personnels .Il était donc indispensable à ce stade de rappeler à nos interlocuteurs l'imposture intellectuelle ayant présidé à la fusion et selon laquelle les agents des deux ex directions remplissaient des fonctions similaires et donc redondantes. Pour **F.O.-DGFIP**, c'est bien ce postulat qui a conduit à de sérieuses déconvenues au moment de l'ouverture totale de toutes les affectations possibles à tous les agents. En effet, accompagner les personnels dans un changement d'une telle ampleur constituait un défi majeur.

La formation continue souffre d'une volonté de limiter l'absentéisme et le coût

Il ne suffisait pas de mettre sur la table des possibilités nouvelles de promotions dont la source s'est d'ailleurs rapidement tarie, réduction de la dépense publique oblige, encore fallait-il mettre en place un plan de formation ambitieux. Si ce fut le cas sur la formation initiale grâce notamment à la réactivité des personnels de l'ENFiP, la formation continue souffre de deux maux : une conception reposant sur une limitation de l'absentéisme et une volonté forcenée d'en réduire les coûts. En outre, dès lors que la similitude supposée des fonctions était communément admise par les politiques, il devenait compliqué de leur faire admettre le coût de la formation y compris initiale. Loin de résoudre ces difficultés, les propositions de la Direction Générale concernant les futurs stagiaires de catégorie A ne peuvent que les aggraver.

Des personnels condamnés à l'employabilité immédiate

En réduisant le temps consacré au bloc commun à l'ensemble des missions au profit du bloc 1er métier, la DGFIP condamne les personnels à l'employabilité immédiate, obérant ainsi toute capacité à rebondir tout au long d'une carrière. Pour **F.O.-DGFIP**, une telle démarche ne peut aboutir qu'à un cloisonnement sclérosant non par filière mais peut-être pire, par métier. Nous avons donc profité de l'occasion qui nous était

donnée pour dénoncer cette vision à courte vue et dépourvue de réelle stratégie. Par ailleurs, pour que la «défiliarisation» puisse jouer à plein, encore faut-il qu'il subsiste des destinations en nombre suffisant et attractives sur le plan fonctionnel et géographique. Or les évolutions du réseau (ASR), le siphonnage des postes comptables et des directions départementales ont eu pour effet de réduire considérablement les points de chutes possibles. Ainsi, bon nombre d'agents de catégorie A et A+, qui ont pu considérer au départ la défiliarisation comme une opportunité professionnelle voient-ils se réduire comme peau de chagrin non seulement leurs perspectives d'exercer des fonctions comptables mais aussi d'évolution professionnelle. Les personnels des autres catégories contraints eux aussi à la mobilité pour espérer bénéficier d'une promotion interne par concours ou liste d'aptitude, en arrivent à ne plus candidater du fait de l'absence de visibilité sur le long terme.

Il n'existe à la DGFIP aucune stratégie lisible sur le maillage territorial

A cet égard, les magistrats de la Cour des Comptes étaient intéressés par la manière dont nous percevions les conditions des évolutions du réseau. Il se trouve d'ailleurs qu'ils ont mis le doigt sur le manque de visibilité d'un exercice de restructuration reposant exclusivement sur des propositions émanant des directions locales. A **F.O.-DGFIP**, nous n'avons jamais fait mystère de notre analyse sur ce point et, s'il est probable que nous ne partagions jamais les orientations que la Cour pourrait préconiser, nous sommes au moins d'accord sur le constat : il n'existe à la DGFIP aucune stratégie lisible en termes de cible sur le maillage territorial, le Directeur Général s'en remettant à la méthode dite de la peau de léopard. Ainsi, et tout en indiquant que nous combattrions toute orientation susceptible d'aboutir à une plus grande désertification des zones rurales et périurbaines par nos services, nous avons clairement affiché notre demande d'une stratégie claire, visible, pluriannuelle et donc assumée. La méthode actuelle présente en effet l'inconvénient majeur de ne permettre aucun débat de fond sur le devenir du réseau et de nos missions au niveau national .

Numérique : faut-il maintenir l'accueil multi canal ?

Naturellement, la question du maillage territorial a conduit au thème du numérique. La Cour s'interroge sur la nécessité de maintenir un accueil multi canal compte tenu des progrès de la qualité des services numériques offerts aux usagers par la DGFIP. Ce fut l'occasion pour **F.O.-DGFIP** de rappeler que si les services numériques répondent aux besoins d'une majorité de la population (pas trop âgée, plutôt urbanisée et instruite), ils ne peuvent suffire pour les plus fragiles de nos concitoyens. Par ailleurs, la subsistance de zones « blanches » en matière de couverture numérique impose de maintenir d'autres formes de contact et notamment direct. Pour **F.O.-DGFIP**, dans la mesure où le contact avec nos services n'est pas optionnel mais obligatoire, nous réfutons la comparaison avec les opérateurs de téléphonies mobiles ou encore les services de ventes en ligne. Un service public digne de ce nom se doit de maintenir une présence physique de proximité faute de quoi, le numérique deviendra un facteur supplémentaire d'exclusion pour ceux qui se perçoivent déjà comme des citoyens de seconde zone.

Accompagner les personnels vers les nouveaux métiers du numérique

La discussion sur le numérique a aussi permis d'aborder une question centrale pour l'avenir. En effet, le numérique offre de nombreuses possibilités puisqu'on peut tout faire de partout. De plus, de nouveaux métiers liés directement à cette évolution vont voir le jour alors que d'autres vont disparaître. Les agents de la DGFIP, loin de constituer une réserve d'indiens nostalgiques de la plume d'oie ce que d'aucuns voudraient faire croire au public, ont au contraire apporté la preuve de leurs capacités d'adaptation à un environnement en perpétuelle évolution. Il serait donc temps de réfléchir à leur offrir, au moyen d'une formation adaptée aux enjeux, la possibilité de s'emparer de ces nouveaux métiers. Mais, la DGFIP semble plutôt envisager de recruter des contractuels possédant déjà les compétences recherchées

comme l'a suggéré le rapporteur spécial du programme 156 (gestion fiscale et financière de l'État et du Secteur Public Local), en matière de traitement des algorithmes dans le domaine du contrôle fiscal notamment. Pour **F.O.-DGFIP**, le numérique a trop souvent servi de prétexte pour imposer la mobilité géographiques aux personnels, il doit maintenant leur offrir de nouvelles opportunités professionnelles.

A FO DGFIP, il y a bien longtemps que nous ne croyons plus au hasard

La Cour souhaitait enfin connaître l'avis des organisations syndicales sur ce qu'elle qualifie de centralisation excessive de la gestion des personnels notamment à travers les CAP nationales. Ainsi, elle se demande à quelles conditions pour nous, l'affectation au département serait envisageable, elle s'interroge encore sur les avantages et inconvénients des RAN (résidence d'affectation nationale) et du critère de l'ancienneté administrative. A **F.O.-DGFIP**, il y a bien longtemps que nous ne croyons plus au hasard. A ce stade, il existe deux explications : soit notre Directeur Général avait déjà évoqué ces sujets avec eux, soit et c'est le plus probable, le projet d'affectation au département qu'il vient de mettre sur la table lui a été fortement suggéré par la Cour.

FO DGFIP n'a jamais considéré l'existant en matière de règles de mutation comme satisfaisant

Ces question étant d'actualité à la DGFIP, les OS ont fait savoir aux magistrats de la Cour des Comptes que le Directeur Général comptait mettre en œuvre un projet non négociable d'affectation au département. Curieusement d'ailleurs, les plus arc boutés sur le maintien de l'existant, semblent avoir intégré le caractère non négociable de la chose. **F.O.-DGFIP** n'a jamais considéré que l'existant en matière de mutations soit satisfaisant tant pour les personnels souhaitant muter à l'intérieur d'un département que pour le fonctionnement des services. Pour autant, nous avons indiqué que les conditions d'une affectation au département passaient par des règles nationales négociées,

normées et déclinées localement, que les exceptions à la règle devaient être identifiées précisément et faire l'objet d'un accord avec les OS nationales. S'agissant de la RAN, l'avantage pour les agents est évident (affectation plus fine) comme l'inconvénient pour le fonctionnement des services l'est aussi : en l'absence d'apport extérieur à la RAN, les départs pour quelque raison que ce soit (retraite notamment) ne sont pas remplacés ce qui fournit le prétexte à des fermetures de postes et services, si tant est que l'ASR ait besoin d'un facteur d'accélération.

FO DGFIP seule à rappeler notre attachement aux CAPN en matière de gestion des carrières

FO DGFIP a indiqué qu'elle comptait peser de tout son poids dans les discussions à venir afin d'obtenir les garanties individuelles et collectives indispensables et qu'elle serait force de propositions permettant de satisfaire les attentes de tous. Dernier point de cet item, l'ancienneté administrative n'appelait pas de commentaire particulier, ce critère ayant été retenu au moment de la fusion comme étant le plus simple à mettre en œuvre à défaut d'être le plus lisible. Seule **F.O.-DGFIP** a réaffirmé son attachement à la CAPN en matière d'actes de gestion concernant la carrière des personnels qui doit rester la seule compétente sur ces questions. Toute déconcentration de décision dans ce domaine aboutirait à la fin des statuts particuliers de corps de fonctionnaires nationaux et constituerait un danger pour le statut général. Polarisées sur les seules mutations, les autres OS sont semblées à côté du côté ambigu de la formulation de la question qui n'évoquait pas seulement les mutations en CAPN mais l'ensemble de la gestion.

Le bilan que la DGFIP nous a toujours refusé

Ce type d'échange ne constitue pas un exercice si facile, il nous a néanmoins fourni l'occasion de formuler notre propre bilan de la fusion ce que la DGFIP nous a toujours refusé. Ainsi, cet échange qui s'est conclu sur la qualité du dialogue social à la DGFIP, nous a permis de dire que le dialogue social est trop souvent considéré au mieux comme un passage obligé et au pire, parfois comme une perte de temps par nos interlocuteurs. A **F.O.-DGFIP**, nous considérons qu'il est de notre devoir de porter toujours et partout les positions et revendications du Syndicat. Il s'agit de défendre les missions et le réseau pour mieux défendre les personnels.

Des inquiétudes sur le devenir du comptable public dans le secteur public local

Enfin, et hors du questionnaire, **F.O.-DGFIP** a évoqué les propos du Ministre s'agissant d'un aménagement du principe de séparation ordonnateur/comptable pour les collectivités importantes. Selon nos informations, le remplacement de postes comptables DGFIP par des agences comptables pourrait constituer une première piste. Souffrir une ou des exceptions à un principe revient à admettre que ce n'est plus tout à fait un principe. Nous aurions donc été intéressés par la position de la Cour sur la question si le discours ministériel se concrétisait en propositions dans le cadre du Comité d'action publique dit CAP 2022. A défaut d'avoir eu une réponse, la position du Syndicat sur le sujet a été clairement exposée, la Cour, ne pourra donc pas l'ignorer.





IV^{ème} CONGRÈS NATIONAL
RONCE LES BAINS
26-30 MARS 2018

Sommaire

En chiffres	10
Ordre du jour provisoire	11

Congrès extraordinaire

I. Modification des statuts	12
II. Création de section	13

Rapport moral et d'activité	14 à 50
--	---------

Projets de motions revendicatives

Pensions de retraite	51 à 56
Conditions de travail	57 à 63
Catégorie C	64 à 68
Catégorie B	69 à 73
Inspecteurs des Finances Publiques	74 à 79
Inspecteurs Divisionnaires	80 à 83
Informatique	84 à 85
Formation Professionnelle	86 à 89
Rémunérations et Frais de déplacements	90 à 92
Mission de Fiscalité	93 à 96
Missions de la Gestion Publique	97 à 102
Missions Transverses	103 à 107

2014
2018

EN CHIFFRES



624

Comptes rendus
mis en ligne sur
F.O.-DGFIP.fr



236

Notes et lettres
SD adressées aux
secrétaires
départementaux



18

Numéros trimestriels
du Syndicaliste dont
3 Hors série



183

participations du
Bureau National
aux assemblées
départementales
de sections



60,1 %

des adhérents actifs
sont des adhérentes
soit une proportion
comparable aux
60,3% constatés
dans les effectifs
de la DGFIP



32

Comités Techniques
de réseau



190

Groupes de travail
ou Réunions Techniques
d'approfondissement
nationaux



658

élus locaux
dans les instances
de dialogue institutionnel



9

Appels nationaux
à la grève



28/46/26

La répartition des adhérents
par catégorie A, B et C est
très proche en pourcentage
de celle des effectifs
de la DGFIP (30/42/28)



2012

militants
bénéficiaires
des sessions
de formation
du Syndicat

Ordre du jour provisoire

LUNDI 26 MARS À PARTIR DE 11 H : ACCUEIL DES DÉLÉGUÉS APPEL DES SECTIONS À PARTIR DE 15 H

LUNDI 26 MARS APRÈS-MIDI

1. Appel des délégués
2. Discours d'accueil du Secrétaire Départemental de la section de Charente Maritime
3. Intervention du Secrétaire Général de l'UD Force Ouvrière de Charente Maritime
4. Election de la Commission de contrôle des mandats

CONGRES EXTRAORDINAIRE

1. Modifications statutaires
2. Création de la section du Service des Retraites de l'Etat

CONGRES ORDINAIRE

1. Rapport complémentaire au rapport moral et d'activité – Présentation et discussion.

MARDI 27 MARS

1. Rapport moral et d'activité – Suite de la discussion et vote
2. Rapport de trésorerie - Présentation
3. Rapport de la Commission de Contrôle des Comptes ; discussion et vote du rapport de trésorerie
4. Election :
 - Du Conseil Syndical
 - De la commission de Contrôle des Comptes
5. Charte revendicative : présentation, discussion et vote des motions.
6. Proclamation du résultat des élections au CS et à la CCC.
7. Réunion du Conseil Syndical et election du Secrétaire général et du Bureau National.
8. Proclamation de l'élection du Secrétaire Général et du bureau National.
9. Election des Conseillers Techniques

MERCREDI 28 MARS

1. Charte revendicative : présentation, discussion et vote des motions (suite)
2. Réunions des Commissions de Congrès : Résolution générale et personnels à l'étranger et ultra-marins.
3. Intervention d'Eric PERES, Secrétaire Général de l'UCI-FO.
4. Intervention de Jean-Claude BOREL, Secrétaire Général de l'UFR-FO.

JEUDI 29 MARS

1. Charte revendicative : présentation, discussion et vote des motions (suite)
2. Elections des Commissions Nationales
3. Intervention de Christian GROLIER, Secrétaire Général de la FGF-FO.
4. Intervention de Philippe GRASSET, Secrétaire Général de la Fédération des Finances FO.
5. Orientation sur les élections professionnelles de 2018
6. Intervention de Jean-Claude MAILLY, Secrétaire Général de la CGT-FO.

VENDREDI 30 MARS

1. Résolution générale – Discussion et vote
2. Allocution de clôture du Secrétaire Général.

Conformément à la coutume dans l'organisation Force Ouvrière, l'enregistrement des délégués de sections sera possible tant que le vote sur le rapport moral et d'activité ne sera pas intervenu.

Congrès extraordinaire du 26 mars 2018

I - PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS STATUTAIRES

RÉDACTION ACTUELLE (DEPUIS LE 14 OCTOBRE 2015)	NOUVELLE RÉDACTION
<p>Article 2 [...] Le Syndicat adhère à la Fédération Générale des retraités de la Fonction Publique.</p>	<p>Article 2 [...] <i>(supprimé)</i></p>
<p>Article 6 [...] Le Conseil Syndical est assisté dans sa réflexion sur les problèmes catégoriels ou professionnels par les membres du Conseil National des Missions et des Réseaux et des Commissions Nationales prévus à l'article 15. [...]</p>	<p>Article 6 [...] Le Conseil Syndical est assisté dans sa réflexion sur les problèmes catégoriels ou professionnels par les membres des Commissions Nationales prévus à l'article 15. [...]</p>
<p>Article 15 [...] Un Conseil National des Missions, des Structures et des Réseaux est chargé plus particulièrement de l'étude et de l'analyse concernant les questions professionnelles. Les membres des Commissions Nationales et du Conseil National des Missions, des Structures et des Réseaux sont élus par le Congrès sur proposition du Conseil Syndical. [...] Le Conseil National des Missions, des Structures et des Réseaux se réunit au moins trois fois par an sur convocation du Secrétaire Général préalablement à la réunion d'un Conseil Syndical. [...]</p>	<p>Article 15 [...] <i>(supprimé)</i></p> <p>Les membres des Commissions Nationales sont élus par le Congrès sur proposition du Conseil Syndical.</p> <p>[...]</p> <p><i>(supprimé)</i></p> <p>[...]</p>
<p>Article 17 [...] Les personnels du réseau à l'Etranger sont regroupés en une section nationale des Trésoreries auprès des Ambassades de France et Trésorerie Générale pour l'Etranger.</p>	<p>Article 17 [...] Les personnels du réseau à l'Etranger sont regroupés avec ceux de la Direction Spéciale des Finances Publiques pour l'Etranger.</p>
<p>Article 18 La création d'une nouvelle section est proposée par le Conseil Syndical puis validée par le prochain Congrès. [...]</p>	<p>Article 18 La création d'une nouvelle section est proposée par le Bureau National puis validée par le prochain Conseil Syndical. [...]</p>
<p>Article 20 Le comité de section est l'organe directeur de la section et élit en son sein un bureau comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le secrétaire de section ; • le trésorier ; • un ou des secrétaires adjoints ; • un trésorier adjoint ; • un ou plusieurs membres. <p>Le Bureau de la Section doit se réunir le plus souvent possible, et au moins quatre fois par an.</p>	<p>Article 20 Le comité de section est l'organe directeur de la section et élit en son sein un bureau comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le secrétaire de section ; • le trésorier ; • un ou des secrétaires adjoints ; • un trésorier adjoint ; • un ou plusieurs membres. <p>Le Bureau de la Section doit se réunir le plus souvent possible et au moins quatre fois par an. Le Comité de la Section doit se réunir au moins deux fois par an.</p>

Congrès extraordinaire du 26 mars 2018

RÉDACTION ACTUELLE (DEPUIS LE 14 OCTOBRE 2015)	NOUVELLE RÉDACTION
Article 23 A l'occasion du renouvellement du mandat des responsables de la Section, une commission de contrôle des comptes est élue chaque année, dont les membres ne font pas partie du Bureau ou du Comité de Section. [...]	Article 23 A l'occasion du renouvellement du mandat des responsables de la Section, une commission de contrôle des comptes est élue chaque année, dont les membres ne font pas partie du Bureau de la Section. [...]
Article 32 [...] Les délégués disposent d'autant de voix que leur Section a compté d'adhérents en moyenne sur les trois (3) exercices précédant le Congrès. [...]	Article 32 [...] Les délégués disposent d'autant de voix que leur Section a compté d'adhérents en moyenne sur les quatre (4) exercices précédant le Congrès. [...]

II – CRÉATION DE LA SECTION DU SERVICE DES RETRAITES DE L'ETAT (SRE)

Conformément à l'article 18 des statuts, la création d'une nouvelle section est proposée par le Conseil Syndical, puis validée par le prochain congrès.

Le Conseil Syndical propose au Congrès National Extraordinaire de valider la création de la section du Service des Retraites de l'Etat (SRE) ayant le statut de section départementale regroupant les adhérents exerçant dans le Service des Retraites de l'Etat.

Cette validation lui permettra d'être représentée au IV^{ème} Congrès National.

Rapport moral et d'activité

présenté au nom du Conseil Syndical par Hélène FAUVEL, Secrétaire Générale, Corinne ANGLADE, Catherine BOULET, Olivier BRUNELLE, Philippe CINQ, Claudine GAUTRONNEAU, Jean-Christophe LANSAC, Frédéric LIAUTAUD, Jean-Paul PHILIDET et Isabelle ROULAND, Secrétaires Généraux Adjointes

Le Conseil Syndical, réuni à Paris le 2 février 2017 a décidé, conformément aux statuts du Syndicat, de convoquer les délégués des sections locales en Congrès National du 26 au 30 Mars 2018 à Ronce-les-Bains en Charente-Maritime. Près de 4 ans se seront écoulés depuis le Congrès de Guidel.

Ce compte rendu d'activité à destination de l'ensemble des adhérents doit servir de support au débat dans les Assemblées générales des sections. L'activité militante ne se résume ni à la participation aux instances de concertation (groupes de travail et Comité technique de réseau) avec la Direction Générale ni à la gestion des dossiers individuels dans les CAPN (Commissions administratives Paritaires).

Les membres du bureau national doivent en outre représenter le Syndicat dans les instances statutaires des structures de l'organisation : bureaux fédéraux et Congrès de la Fédération Générale des Fonctionnaires (FGF), de la Fédération des Finances et de l'Union des Cadres et Ingénieurs FO.

Enfin, l'action syndicale consiste aussi à communiquer, former des militants et soutenir les sections.

C'est pourquoi, dans un souci de clarté, ce rapport moral et d'activité dont la densité reflète 4 ans de travail et d'engagement est constitué de 2 parties : gestion catégorielle et missions d'un côté et activité syndicale de l'autre même si les deux pans de notre action ont et c'est naturel, de fortes imbrications.

Avant d'aborder le contenu concret du rapport d'activité et parce que ni le Syndicat ni non plus la DGFIP ne fonctionnent hors du temps, il nous paraît essentiel de rappeler quelques éléments de contexte.

Une reprise économique fragile sur fond de crise de confiance dans les institutions.

En 2014, une timide reprise économique après la crise financière de 2008 commençait.

Selon les experts, elle était plus fragile en France que dans d'autres pays de l'Union Européenne. De là à imaginer que tous les maux de la France avaient pour origine une protection sociale trop généreuse, un code du travail trop protecteur pour les salariés et une fonction publique pléthorique et budgétivore, il n'y avait qu'un pas, vite franchi par les tenants d'un libéralisme débridé et destructeur pour la cohésion sociale.

Certes, la comparaison des taux de chômage entre les différents pays membres de l'Union Européenne, n'était pas à l'avantage de la France mais dissimulait, dans les autres États de l'Union, une réalité moins idyllique que prétendue par les promoteurs du « toujours moins d'État ».

En 2015, les attentats terroristes inqualifiables de janvier et de novembre justifiaient le recours à l'état d'urgence perçu par les uns comme une garantie de sécurité et par d'autres comme une atteinte intolérable aux libertés individuelles et collectives.

2016 ayant tristement ressemblé à 2015 tant sur le plan économique que sur les attentats, la chape de plomb de la morosité ambiante interdisait, de fait, tout débat public sur le fond.

Les difficultés économiques, le sentiment d'insécurité et l'incapacité des gouvernements successifs à résoudre les vraies difficultés ont abouti à une crise de confiance dans les institutions d'un niveau rarement atteint avec le résultat que nous connaissons.

La stratégie du bouc émissaire

Dans le même temps, les effets de la désindustrialisation ayant fait disparaître un nombre d'emplois non négligeable, beaucoup de nos concitoyens étaient contraints à accepter une précarité de plus en plus prégnante.

Cette situation provoquait un accroissement des inégalités sans doute pas étrangère

à la crise de confiance. Elle l'est d'autant moins que faute d'arriver à réduire de manière significative ces inégalités, les gouvernements successifs se sont mis en tête d'agir sur les comportements individuels et de le faire savoir.

Cette dérive moralisatrice poursuit bien évidemment un objectif budgétaire car rien n'est fait au hasard. En pointant du doigt des comportements qui pour n'être pas répréhensibles au regard de la Loi, seraient suspectés d'accroître les déficits, les gouvernants cassent des solidarités sociales qui, jusque là, allaient de soi.

Par ailleurs, opposer les catégories socio-professionnelles entre elles permet aussi d'éviter de s'attaquer aux causes réelles des problèmes. Ainsi, les retraités qui disposeraient d'un patrimoine supérieur à celui de jeunes actifs devraient être taxés plus lourdement, les chômeurs refusant la mobilité seraient responsables de leur situation et les fonctionnaires disposeraient du honteux privilège de ne pas risquer de perdre leur emploi pour raisons économiques.

Il s'agit avant tout de préparer les esprits à préférer la protection sociale individuelle à la collective, à préférer payer un service public externalisé en tant que client plutôt que de financer le service public en tant que contribuable.

En lieu et place de la réforme fiscale espérée, une réforme pour rien !

Le « ras le bol » fiscal relayé par de nombreux médias a alimenté la réflexion des politiques qui en sont arrivés à la conclusion que plutôt que de rendre l'impôt plus juste, il conviendrait de le rendre moins visible.

Ainsi est revenu sur le devant de la scène politique, le vieux serpent de mer du prélèvement à la source (PAS) que l'on croyait remisé dans la bibliothèque des fausses bonnes idées depuis le rapport de février 2015 du CPO (Conseil des prélèvements obligatoires). La décision est maintenant prise et sauf volte face peu probable, il sera effectif au 1^{er} janvier 2019.

A **F.O.-DGFIP**, nous maintenons qu'il s'agit d'une réforme pour rien car le système actuel fonctionne bien.

Ce n'est pas la réforme fiscale annoncée car, bien évidemment, elle ne résoudra pas le problème de la redistribution des richesses, elle n'est pas faite pour ça.

Pendant ce temps, des milliards de CICE (Crédit impôt compétitivité emploi) ont été versés aux entreprises sans que la moindre preuve tangible d'une création d'emploi induite ait pu être apportée.

Renforcer la DGFIP c'est renforcer la République

Le contexte évoqué ci dessus était loin d'être favorable à une administration considérée comme non prioritaire.

Il n'a pas été non plus favorable à des actions d'ampleur à la DGFIP.

Ainsi, les attentats de novembre 2015 nous ont-ils amenés à renoncer à la journée de grève à la DGFIP prévue le 18 novembre 2015. Dans de telles circonstances, elle n'aurait pas été comprise alors que le niveau de mobilisation permettait d'espérer un résultat de nature à freiner les ardeurs de l'administration.

En 2016, les actions interprofessionnelles sont venues percuter toute possibilité d'action sur la seule DGFIP et la mobilisation du 15 novembre 2016 n'a donc pas été à la hauteur des enjeux.

Par ailleurs, les efforts budgétaires se sont concentrés sur des recrutements dans les départements ministériels et directions en charge de la sécurité du territoire et des personnes.

Aussi, la DGFIP, a-t-elle payé un lourd tribut à la réduction de la dépense publique. Ce sont ainsi 9358 emplois qui ont été supprimés depuis 2014 entraînant une nouvelle dégradation des conditions de travail et de la qualité du service.

De plus, cette diminution constante de moyens a permis de justifier l'adaptation des structures et réseau (ASR). Le Syndicat, tout au long de ces 4 années a constamment dénoncé le fait que la DGFIP devenait une variable d'ajustement budgétaire, que la lutte contre la fraude et le contrôle de la dépense publique n'étaient plus des priorités et affirmé qu'au contraire, il fallait renforcer la DGFIP pour renforcer la République.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les outils sont là, les emplois sont partis

Depuis le Congrès de Guidel de 2014, peu de choses ont changé et c'est bien là le problème.

L'administration a passé son temps à promouvoir sa batterie de cuisine censée

résoudre tous les maux de la DGFIP, sans comprendre que les TBVS, EDD, DUERP, PAP et autres référents Qualité de Vie au Travail (QVT) n'ont servi qu'à verbaliser la détérioration des conditions de travail. La frénésie de création d'outils s'est un peu calmée, la dernière idée de la DGFIP étant de prôner l'abandon de missions pour améliorer, soi disant, les conditions de travail.

Pour **F.O.-DGFIP**, les instances nationales telles que le Comité national de suivi du plan d'actions sur les conditions de travail ne sont que bilans et satisfecits des actions et outils créés.

L'idée de base était pourtant louable : l'administration, visiblement émue des conséquences de ses politiques dogmatiques de réduction des emplois publics déclenchait un vaste plan d'actions au début des années 2010.

Malheureusement, et de façon fort prévisible, ces instances se sont muées en catalogues de recensement du mal être incapables d'apporter de réelles réponses aux agents. Pouvait-il en être autrement ? Bien sur que non, puisque toute corrélation entre la diminution des effectifs et l'augmentation des risques psychosociaux est balayée d'un revers de manche par notre Direction générale !

Sur cette période 2014-2018, **F.O.-DGFIP** a continué de refuser de se laisser enfermer dans le périmètre des actions menées par l'administration. Il a considéré que la question des effectifs comme celle du temps de travail, y compris dans sa dimension congés et autorisations d'absences, faisaient partie intégrante du sujet dans une appréhension transverse.

En conséquence, **F.O.-DGFIP** a pris ses responsabilités et a boycotté quatre des sept comités nationaux de suivi du plan d'actions sur les conditions de travail, refusant de cautionner, par sa présence, les docteurs Diafoirus du mal-être au travail qui se refusent obstinément à en reconnaître les causes.

Par ailleurs, les questions immobilières, d'organisation du travail et le pilotage ont fait l'objet de nombreuses interventions du syndicat tout comme la déontologie et la protection du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions.

Les conditions de travail sous le choc des 20 000 suppressions d'emploi depuis 2008

La DGFIP a subi plus de 20 000 suppressions d'emplois depuis la fusion des deux ex-

directions en 2008. C'est l'équivalent de l'addition des emplois dévolus à des missions telles que la fiscalité des particuliers, la comptabilité/dépenses de l'Etat et les domaines. Ces politiques de réduction des effectifs et des missions par l'adaptation des structures du réseau (ASR) ont des effets dévastateurs sur les conditions de travail des collègues.

Le syndicat n'a cessé de dénoncer ce véritable plan social et ses conséquences sur les conditions de travail des agents au fur et à mesure des groupes de travail missions et catégoriels. En effet, derrière la réduction du périmètre des missions ou le durcissement des règles de gestion se trouvent des agents déboussolés, perdant leurs repères et susceptibles de développer des risques psychosociaux.

Lors des Comités techniques de réseau consacrés au budget et à l'emploi, le syndicat a vivement dénoncé cette politique et constamment revendiqué l'arrêt des suppressions d'emplois. Suppressions qui ne sont désormais plus justifiées par des pseudo-gains de productivité mais uniquement par le caractère dogmatique et purement budgétaire de ces décisions.

La dernière loi de finances pour 2018 a permis à la DGFIP de battre le triste record du taux de contribution à « l'effort » de réduction du nombre de fonctionnaires d'Etat. Encore un petit effort et on arrivera presque à 100 % puisqu'on en est à 97 % avec 1 600 suppressions d'emplois.

Nous n'avons fait, remarquez, que pulvériser notre propre record de 2017 où nous en étions à 57 % de taux de contribution !

Comme si cela ne suffisait pas, le Premier Ministre a lancé à l'automne 2017 son programme « action publique 2022 », dont l'un des trois objectifs prioritaires est « d'offrir aux agents publics un environnement de travail modernisé » totalement antinomique avec un autre objectif qui est la baisse des dépenses publiques à hauteur de 3 points dans le PIB d'ici 2022. Le syndicat vous laisse imaginer les dégâts collatéraux sur les conditions de travail de ce genre de politique.

Le troisième objectif de ce programme est la transformation numérique : revoilà donc l'antienne selon laquelle de simplification de procédures en dématérialisation, voire de restriction de l'accueil physique, la DGFIP

deviendrait une administration du XXI^e siècle, plus moderne, plus efficace, plus efficiente.

Toutes ces belles paroles masquent en réalité de nouvelles réorganisations visant à resserrer le réseau qui impliqueront inévitablement de nouveaux changements et des efforts d'adaptation pour les personnels.

Pour le syndicat **F.O.-DGFIP**, si l'évolution est un phénomène naturel pour les sociétés humaines, elle peut être maîtrisée et doit se faire sans dégrader les conditions de travail ni compromettre le bon exercice des missions. Tel est le message que nous avons continué à délivrer au Directeur Général. La question des effectifs à la DGFIP a une influence négative sur les conditions de travail. Nos décideurs oublient trop souvent que les personnels souffrent à la fois d'une surcharge de travail et du sentiment de ne plus arriver à bien remplir leur mission, ce qui heurte leur conscience professionnelle et leur sens du service public.

Le Directeur général, lui, a sa propre logique : comme les réformes sont inéluctables et comme il prétend attacher de l'importance aux conditions de travail, que fait-il ? Et bien tout simplement, au motif de la sécurité, il réduit le périmètre des missions et leurs conditions d'exercice : caisses sans numéraire, réduction de l'amplitude horaire d'ouverture des guichets etc...

Pour FO-DGFIP, quand il n'y a plus de mission, il n'y a plus d'agents non plus.

La gestion du temps de travail

Force est de constater que les problèmes liés à la gestion du temps de travail évoluent dans les mêmes proportions que les suppressions d'emploi et les réorganisations de services.

Ainsi, le baromètre social de fin 2016 précise que pour 62 % des agents, la charge de travail est une des raisons de leur stress, 61 % des agents travaillant souvent dans l'urgence.

Il n'est donc pas rare que des collègues renoncent à prendre une partie de leur congés, voire dépassent le temps de crédit autorisé dans le dispositif des horaires variables.

De plus en plus, chaque année, les agents recourent au compte épargne temps (CET).

Dans la plupart des cas, l'ouverture d'un CET n'est pas forcément un choix mais un palliatif à l'impossibilité de prendre ses congés, avec comme objectif de solder le compte au

moment du départ à la retraite.

Or, encore trop souvent, les agents ne sont pas sensibilisés sur les contraintes du CET, notamment l'obligation de prendre exclusivement en congé les 20 premiers jours.

Le syndicat national est saisi par les personnels lorsqu'il est trop tard. Le sujet a donc été abordé à plusieurs reprises dans le « syndicaliste », en avril 2016 et octobre 2017.

Aussi, en avril 2016 le syndicat national a fait une mise à jour dans le cadre d'un dossier du syndicaliste, sur le droit des agents en matière de congés et autorisations d'absence.

En effet, depuis l'harmonisation de l'instruction sur la question du temps de travail de 2014, certains services RH dans les départements ne manquent pas de zèle dans l'exercice d'interprétation des textes.

Dans ce domaine aussi, le syndicat national est amené trop souvent à intervenir auprès de la Direction Générale afin qu'elle recadre « ses troupes ».

Dans ce climat de suspicion se traduisant par des refus d'autorisation d'absence, quand bien même certaines relèvent de la tolérance de la part de l'administration et non pas du droit, une nouvelle loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a vu le jour en avril 2016. Cette loi a durci de façon contestable les devoirs des fonctionnaires, notamment par l'introduction de la notion de « dignité » rajoutée aux devoirs des agents dans le statut.

Les conditions de travail et les ambiances des services incitent de plus en plus certains agents à demander une disponibilité afin d'exercer une nouvelle activité professionnelle. Aussi le syndicat est-il sollicité pour renseigner sur le droit à exercer plusieurs activités, ou en exercer une nouvelle, voire cumuler emploi et retraite : un décret du 27 janvier 2017 cadre ces différents cas de figure.

Cela dénote un mal être au travail pour certains agents. Il peut être inhérent aux mauvaises conditions de travail, à des situations conflictuelles dans les services, et, malheureusement, cela peut aboutir à faire tomber la barrière entre vie professionnelle et vie personnelle.

C'est sur ce dernier point que le syndicat national restera vigilant dans le cadre de la généralisation du télétravail dans les services.

Sur la question du temps de travail, FO-DGFIP est aussi intervenu en CTR pour faire rétablir dans leurs droits à pont naturel les agents des Centres de Services Bancaires (CSB) qui en avaient été exclus par une Caisse des Dépôts qui outrepassait ses prérogatives et dont la DGFIP s'était rendue complice.

La frontière entre vie professionnelle et vie personnelle est parfois mal maîtrisée du fait de la pression considérable de la charge de travail et de la conscience professionnelle qui habite nos collègues.

Ceci engendre des risques psychosociaux rejaillissant sur le lieu de travail entre collègues, mais également dans la vie privée, conduisant parfois à des actes désespérés.

Pour autant, l'administration persiste à rejeter sur la vie privée ou sur une fragilité personnelle des agents en cause, les raisons des tentatives de suicides ou des suicides, qu'ils aient lieu ou pas au bureau.

Pour le syndicat, certes les causes de ces gestes désespérés ne sont jamais uniques mais les tensions existantes sur le lieu de travail peuvent très largement déstabiliser, y compris les plus forts. C'est l'idée que nous avons toujours défendue.

Immobilier, informatique, pilotage par objectifs : des conditions de travail encore à parfaire

Le syndicat est intervenu auprès de la Direction générale à plusieurs reprises sur des réaménagements ou relogements de postes ou services suite à des restructurations ou dégradations comme par exemple lors de l'incendie du CDFIP de Morlaix.

Même si un effort certain a été fait en matière de prévention amiante avec un durcissement de la réglementation, il n'en demeure pas moins que certaines directions doivent encore être rappelées à l'ordre lors de travaux ou de relogements.

Ce serait un comble que notre Direction générale ne se plie pas à cette obligation, engagée qu'elle est dans la vérification de la comptabilisation d'une provision obligatoire mais parfois sous-évaluée par l'Etat et matérialisant ses obligations en terme de désamiantage.

Pour le Syndicat, le risque amiante ne supporte pas l'à peu près et l'une de ses priorités est de faire cesser ces opérations

menées sans information, ni concertation.

Comment ne pas évoquer les relogements et les regroupements de services, élaborés dans l'urgence, qui voient parfois les personnels chargés de l'accueil dans les Services des Impôts des Particuliers (SIP) se retrouver totalement isolés de leurs collègues.

Le syndicat a régulièrement rappelé, lors des comités de suivi des conditions de travail auxquels il a assisté, que les études ergonomiques sont un préalable indispensable à tout projet de relogement ou de transformations de services.

Le syndicat continue d'exiger le retour des Guichets Anti Hold-Up (GAHU) et accueils offrant toutes les conditions de sécurité et l'abandon de la levée de l'anonymat du fonctionnaire par l'utilisation de pseudonymes partout où cela se justifie.

En cette période de montée des fanatismes en tout genre et poussés à bout par leurs difficultés personnelles, les redevables peuvent avoir des réactions d'une extrême violence. Les personnels ne doivent pas être mis en danger au prétexte d'offrir une vitrine moderne à nos concitoyens. A ce titre, le syndicat a eu à intervenir auprès de la Direction générale sur des cas de radicalisme signalés, ceci afin de garantir la sécurité de nos collègues ayant eu à y faire face.

Lors de la réunion post événements du Bataclan qui s'est tenue le 18 novembre 2015 en présence du Directeur général et avec toutes les autres OS, **F.O.-DGFIP** a rappelé au Directeur que c'était toujours dans ces moments de crise que l'on s'apercevait qu'un Etat doté de moyens était primordial. Nous avons rappelé que nos conditions d'accueil étaient loin d'être optimales et qu'il convenait de ne pas confondre nos collègues de l'accueil avec des vigiles.

S'agissant des applications informatiques, le syndicat a continué d'œuvrer pour leur amélioration se faisant auprès de la Direction Générale l'écho de tous les dysfonctionnements constatés. Pour autant, la question des moyens budgétaires reste entière sur ce plan car la Direction Générale se préoccupe avant tout d'obtenir le coût le plus bas possible avant de s'inquiéter de l'impact sur les conditions de travail.

Le management par objectifs, matérialisé par des indicateurs en tout genre, ne s'est pas calmé durant ces quatre dernières

années. Même si la Direction Générale en a réduit le nombre, ceux restant continuent d'être particulièrement anxiogènes pour les collègues.

Pour le syndicat, le réseau est clairement et trop souvent encore victime d'une dictature des indicateurs dont le seul but est de satisfaire l'orgueil mal placé d'un numéro un local par rapport à ses petits camarades ; l'exemple du taux de restitution des comptes de gestion secteur local au 15 mars en est un exemple éloquent. Pourtant, selon le syndicat, un indicateur devrait servir à s'assurer que les bons moyens ont été mis au bon endroit pour obtenir les résultats escomptés.

La déontologie et la protection du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions

La loi 2016-483 « relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires » a accordé des nouvelles prérogatives aux chefs de service qui pourront désormais décliner et adapter les principes déontologiques applicables aux agents placés sous leur autorité, et aussi des changements profonds des règles de représentation, et la mise en place de valeurs morales (comme la dignité) difficilement évaluables.

Pour **F.O.-DGFIP**, dès lors où l'administration fait du rappel des obligations déontologiques aux agents une affaire prioritaire ou quasiment, elle devrait aussi leur rappeler leurs droits en matière de protection. La Direction Générale est en effet beaucoup plus prompte au rappel des obligations qu'à celui des droits.

Sur le contrôle du respect des obligations fiscales des agents de la DGFIP, autant, pour le syndicat, il est normal que tout agent des Finances publiques soit exemplaire en matière de dépôt de sa déclaration de revenus et de paiement de ses impôts et qu'il soit contrôlé sur le respect de ses obligations et sanctionnés en cas de défaut, autant le contrôle sur pièces tous les 5 ans semble exagéré, pour ne pas dire déplacé.

Pour **F.O.-DGFIP**, les agents de la DGFIP sont des contribuables et des citoyens comme les autres. Dès lors, ce contrôle sur pièces systématique alors même que certaines professions ne sont que très peu contrôlées pose le problème de l'égalité du citoyen devant l'impôt. Ces contrôles débouchent sur un très petit nombre d'affaires disciplinaires

au regard du nombre d'agents et sur quelques milliers d'euros de redressement, c'est dire si l'enjeu est d'importance.

Le syndicat continue de tenir le même message à l'encontre de la Direction Générale, à savoir qu'il existait sans doute là une bonne marge de simplification et de redéploiement de moyens.

Plan d'action d'amélioration des conditions de travail / baromètre social / observatoire interne : des maux pour le dire

Durant les deux premières années de la fusion, les seules concrétisations tangibles du plan d'actions d'amélioration des conditions de travail furent la généralisation du DUERP et la création du comité national de suivi du plan d'actions sur les conditions de travail.

Depuis, tous les outils que nous connaissons sont arrivés : Espaces de dialogue (EDD), Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS), fiche de signalement, guide des RPS, fiche d'impact, cellule de médiation, référent Qualité de Vie au Travail (QVT). Et pour autant, derrière cet arsenal censé améliorer les conditions de travail, la DGFIP refuse obstinément de s'attaquer aux causes réelles.

Ne sommes-nous pas arrivés aux limites d'un exercice devenu au fil du temps de plus en plus convenu ?

Le syndicat est revenu en détail sur cette thématique en y consacrant un dossier dans le numéro 24 du Syndicaliste de juillet 2015.

Pour **F.O.-DGFIP**, force est de constater que les conditions de travail ne s'améliorent pas, bien au contraire ! Quoi de plus facile que d'arriver à persuader tous les protagonistes du fait que, si ça ne va pas, ce serait un peu de leur faute. Faute du cadre qui organiserait mal son travail alors même qu'il n'a aucune marge, faute de l'agent qui ne fait pas d'effort pour être agréable avec ses collègues, faute de notre syndicat qui persisterait à exiger un niveau d'emplois décent et refuserait d'accompagner les réformes. Tout ceci n'est que le prétexte à faire cautionner par les personnels et leurs représentants la poursuite des suppressions d'emplois et des restructurations.

Face à cela, et entre autres, votre syndicat intervient pour faire cesser les situations de harcèlement de toute nature envers des camarades ou collègues.

Dans le même registre, **F.O.-DGFIP** soutient les cadres de plus en plus soumis à des injonctions paradoxales pris qu'ils sont entre le marteau et l'enclume. **F.O.-DGFIP** a d'ailleurs participé à une journée débat F.O.-Cadres le 3 novembre 2014 sur la problématique de la place des cadres dans la fonction publique et de leurs conditions de travail.

Sur le comité de suivi du plan d'actions des conditions de travail, nous avons dit plus haut tout le bien que l'on pensait de ce comité Théodule. Cependant, l'intervention du syndicat à celui du 11 février 2015 a permis de faire avancer le dossier du DUERP en Polynésie, puisque depuis, un DUERP est enfin opérant dans cette collectivité d'Outre-mer.

Constamment, les résultats du baromètre social font apparaître qu'une grande majorité de collègues travaillent dans l'urgence et ont le sentiment de ne plus pouvoir faire face.

Dans la même veine, l'observatoire interne du ministère (notamment celui de décembre 2016) constatait la perception globalement négative apportée par les personnels sur les réformes, leurs situations individuelles et leurs perspectives de carrière.

Une fois de plus, le sujet le plus prégnant est celui des réductions d'effectifs et des conditions de travail dont 70 % des personnels estiment qu'elles se dégradent.

En conclusion, les outils du plan d'action auraient pu être un vrai plus dans une situation normale au plan des effectifs. Ils ne sont au mieux qu'un palliatif.

RÉMUNERATIONS

Rappelons que l'activité de notre mandat réside dans l'aspect indemnitaire de notre rémunération le volet indiciaire relevant du niveau « fonction publique ».

Si la valeur du point d'indice a augmenté de 0,6 % au 1^{er} juillet 2016 puis de nouveau de 0,6 % au 1^{er} février 2017 ; il est bien évident que cette ridicule augmentation est loin de nous satisfaire (c'est pourquoi nous continuerons à nous associer aux actions menées par notre Fédération des Fonctionnaires pour l'augmentation de la valeur du point d'indice).

Depuis avril 2014, nous n'avons eu de cesse de porter nos revendications quant au nouveau régime indemnitaire de la DGFIP. Les discussions portant sur la refonte du régime

indemnitaire avaient débuté en 2012. Sa mise en œuvre s'est déroulée en deux temps, au 1^{er} juillet 2014 pour les catégories B et C, puis au 1^{er} septembre 2014 pour la catégorie A.

Pour autant, certains points restaient à cadrer. Aussi, les discussions et négociations ont-elles continué au sein de groupes de travail dans lesquels, nous avons constamment défendu l'intérêt des personnels :

Aboutissement partiel d'une des revendications de F.O. DGFIP

Ainsi, une des revendications de **F.O.-DGFIP**, à savoir un alignement par le haut du régime indemnitaire s'agissant des inspecteurs affectés en direction, a partiellement abouti en mai 2014.

Ils ont donc obtenu, quelle que soit leur filière d'origine, une Allocation Complémentaire de Fonction (ACF) de 37 points soit 2036,85 € annuels.

Depuis, **F.O.-DGFIP** revendique la reconnaissance des fonctions exercées pour les inspecteurs dits « encadrants » soit les adjoints en postes comptables (SIP, SIE, SPF, trésoreries).

Le dossier était toujours en expertise complémentaire à la direction générale depuis mai 2014. Après de nombreux rappels de notre part lors de chaque rencontre avec la direction, et deux ans plus tard, le rapport d'expertise nous a été délivré sous forme de document de travail d'un GT du 22 novembre 2016.

La conclusion de l'expertise se traduit par une « Allocation Complémentaire de Fonction (ACF) encadrement », dans un premier temps d'un montant de 550 € annuels, puis 825,75 € annuels à compter de septembre 2017.

Un bilan doit être fait pour définir l'orientation de 2018. Inutile de préciser que cela est loin de nous satisfaire, et nous persistons à revendiquer un alignement sur l'ACF de direction au GT de juin 2017.

Revalorisation inachevée de la Fonction accueil

Nous avons porté avec pugnacité la revendication de revalorisation de la fonction accueil qui avait été abordée dès 2013.

Des discussions très serrées ont eu lieu à plusieurs reprises, de juin 2014 à avril 2016 !

L'ACF Caissier, dite « prime de caisse » a fait également l'objet d'échanges difficiles avec

la direction. (voir les comptes rendus des GT des 19 novembre 2014, 31 mars 2015 et 05 avril 2016)

Pour ces deux ACF relatives principalement à l'accueil physique, alors que les décisions sont mises en application, FO-DGFIP continue et continuera à revendiquer une revalorisation de ces deux fonctions propres à notre service public.

Transformation des IFDD en ACF

La refonte du régime indemnitaire a été l'occasion de supprimer l'Indemnité Forfaitaire de Déplacement dans le Département (IFDD) octroyée aux personnels itinérants de la filière fiscale.

Au fil du temps, en effet, le caractère spécifique de cette indemnité non imposable avait été quelque peu perdu de vue au point de l'utiliser comme un facteur de paix sociale en la maintenant à des personnels qui n'étaient plus itinérants.

Depuis, tous les personnels auparavant bénéficiaires de cette indemnité perçoivent une « ACF transposition » garantissant ainsi un maintien de rémunération, les frais liés au caractère itinérant de la mission étant pris en charge dans le cadre des frais de déplacement.

Toutefois cette garantie n'est pas pérenne et ne la perçoivent que les agents déjà en place. Aussi, **F.O.-DGFIP** a dénoncé cette proposition de l'administration. Nous avons rappelé que cette garantie sauvegarde la rémunération individuelle des agents mais constitue, pour ceux qui exercent toujours des fonctions itinérantes, une forme de dévalorisation. De plus, elle génère une inégalité de traitement entre les agents « en place » et les nouveaux arrivants.

Nous avons donc demandé une ACF pérenne étant donné que l'ACF constituant une garantie de rémunération s'éteint suite à un avancement de carrière.

Des fonctions valorisées en fonction du lieu d'exercice

F.O.-DGFIP est intervenu à plusieurs reprises pour condamner un régime indemnitaire qui valorise une fonction exercée dans une direction nationale, alors que la même fonction exercée par un service d'une DDFiP est rémunérée d'après le régime indemnitaire dit « standard ».

Cet aspect est un des attributs du régime indemnitaire des évaluateurs des Domaines.

En effet, les évaluateurs de la DNID (Direction Nationale d'Interventions Domaniales) perçoivent une ACF de 35 points soit 1926,75 €. Nous ne pouvons que nous satisfaire de cette avancée, la même reconnaissance pour les évaluateurs affectés en DDFiP est légitime et nous la revendiquons !

Des arbitrages se faisant attendre

Depuis la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire à l'automne 2014, le syndicat a dû intervenir pour la défense des collègues « chargés de clientèle » CDC (Caisse des Dépôts et Consignations), affectés en Direction.

Leur mission est d'assurer la relation bancaire de proximité auprès des professions juridiques (notaires, huissiers de justice, greffiers, administrateurs et mandataires judiciaires), les personnes protégées, des organismes sociaux, des sociétés publiques locales.

Ces personnels (85 cadres A et 33 contrôleurs) ont subi un gros retard dans le versement de leur indemnité depuis fin 2014. Le dossier est resté sur le bureau du Directeur Général pour un arbitrage qui s'est fait longuement attendre !

Le 31 mars 2015 il nous a été confirmé que la prime de chargé de clientèle perdurait mais serait exclusive de l'« ACF Expertise et Encadrement » (prime des A encadrants en Direction).

Alors que la majorité des agents assurant cette mission est Inspecteur ou Inspecteur Divisionnaire encadrant souvent les services financiers de Direction, nous avons dénoncé cette approche de la rémunération des sujétions particulières. Nous avons exigé un régime indemnitaire n'entraînant pas de perte de rémunération et le cumul des 2 primes pour les collègues qui sont à la fois inspecteurs « experts et encadrants » et chargés de clientèle.

Nous avons eu connaissance du résultat de l'expertise de la direction sur le sujet. Depuis janvier 2017 un régime pérenne est défini : leur nouveau régime indemnitaire relève d'objectifs précis remis à chaque agent CRC (Chargé des Relations avec la Clientèle).

Il est composé d'une part fixe et d'une part variable au vu des résultats obtenus ; La part fixe représente une ACF de 1101 €/an et un complément est versé après connaissance

des résultats. Il s'agit donc d'un régime indemnitaire modulable en fonction des résultats.

L'évolution de nos missions entraîne des régressions du régime indemnitaire

Au fil du temps depuis juillet 2014, il s'avère que la refonte des régimes indemnitaires démontre la diversité de nos missions. Chaque mission comporte des spécificités légitimant ce régime indemnitaire propre à la DGFIP.

Cependant, l'évolution de nos missions engendre à chaque fois une régression du régime indemnitaire : cela s'est démontré avec la réorganisation de la mission enregistrement des Services Publicité Foncière (SPF), également le transfert de la mission « contrôle de la redevance » sur les Pôles de Contrôle Expertise (PCE). Ces deux missions, depuis septembre 2016, ont un régime indemnitaire dit « standard ». Les agents qui y étaient affectés avant le 1^{er} septembre 2016 perçoivent une garantie de rémunération, mais les nouveaux arrivants ont le régime standard.

Nous avons bien sûr dénoncé cette injustice : deux agents, de même grade et échelon, sur un même service, exécutant le même travail peuvent ne pas percevoir la même rémunération !

Ainsi, les termes professionnalisation, métier, rattachement fonctionnel, amènent à penser aux groupes de fonctions, outils de base de la future structure indemnitaire IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise), l'IFSE étant un des deux pans du RIFSEEP.

Outre la réforme indemnitaire, nous avons aussi dû intervenir à maintes reprises et rester vigilants quant à la défense des personnels concernant leur droit en matière du versement d'une éventuelle Prime de Restructuration de Service (PRS), géographique ou fonctionnelle.

Toutes les catégories ont subi une mobilité forcée lors des vagues de restructurations successives depuis 2015. Encore une fois les décisions de la direction se sont fait attendre. En effet, si la direction a élargi le périmètre de l'attribution de la PRS, un arrêté a été publié en décembre 2015, l'instruction de la DGFIP réglementant les conditions d'attributions n'a été signée qu'en mars 2016.

Nous avons donc dû demander l'arbitrage de la DG pour différents dossiers sensibles.

La PRS a été complétée pour certains cas particuliers, notamment les comptables, par l'Indemnité d'Accompagnement à la Mobilité (IAM), et dans le cadre de la réforme territoriale, la Prime d'Accompagnement à la Réorganisation Régionale de l'Etat (PARRE).

La DGFIP s'est certes donné les moyens d'une compensation financière pour restructurer le réseau, mais au détriment de la vie personnelle des agents et de leurs conditions de vie au travail.

Une notion dite « pas de perdant » loin des réalités

Cette période de réforme a vu l'harmonisation dans la gestion des agents de l'Equipe de renfort (EDR). Mais à la DGFIP harmonisation ne veut pas dire revalorisation. Certains ayant changé de Résidence Administrative ont perdu l'indemnité de résidence à laquelle ils pouvaient prétendre jusqu'alors. Il y a donc perte de rémunération sans compensation.

Nous avons dénoncé cet état de fait, tout comme nous avons souligné que la notion « pas de perdant » était loin de la réalité.

La DGFIP sait déroger aux textes de la fonction publique afin d'apaiser le climat social. Pour autant, elle sait aussi se protéger avec ces mêmes textes en les interprétant comme ça l'arrange.

La gestion des frais de déplacement en est l'exemple type. En effet, une note de janvier 2014 assouplit les conditions de remboursement des trajets domicile-travail,

Mais, en contrepartie l'organisation du travail dans certains départements engendre des trajets en dehors des plages horaires classiques de travail. Des réunions ou stages débutant dès le lundi matin obligent les agents éloignés à partir le dimanche après-midi. De plus, il a fallu intervenir afin que ces agents puissent bénéficier du remboursement des frais de repas et hébergement du dimanche soir.

Lors d'un GT « frais de déplacement » de février 2017, nous avons interpellé la direction sur la dégradation des conditions de travail du fait de l'interprétation des notes de service différente suivant la direction locale où est affecté l'agent !

Aussi, nous avons évoqué et dénoncé la baisse du taux de formation continue du fait des

problèmes rencontrés par les agents pour être remboursés des frais de déplacement engagés.

« Pas de perdant » ne concerne apparemment que les directions locales et non pas les agents !

Le syndicat s'inscrit dans les revendications portées par la Fédération des Finances et la FGF.

Parallèlement à ces points propres à la DGFIP, nous nous sommes associés aux actions de la Fédération des Finances et la Fédération Générale des Fonctionnaires (FGF) concernant les sujets relevant de leur compétence, à savoir :

- revendication pour la revalorisation de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT).

La suppression de la Prime d'Intéressement Collective (PIC) en mai 2015 a donné lieu dans un premier temps à un remplacement par la prime exceptionnelle versée en 2015 et 2016 pour un montant de 100 €.

Nous avons alors revendiqué avec la Fédération des Finances une revalorisation de l'IMT avec l'enveloppe budgétaire dévolue à la PIC. On peut estimer que la revendication a été satisfaite pour une partie du ministère, mais les agents de la DGFIP sont les perdants, nous avons quand même eu une résiduelle augmentation de 101,98 € à 106,76 € mensuel depuis janvier 2017.

Nous condamnons le protocole PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunération). Protocole imposé qui à terme va faciliter la mobilité du fonctionnaire et le nivellement par le bas de la rémunération, en alignant les 3 fonctions publiques.

Depuis 2016 pour la catégorie B, et janvier 2017 pour les A et les C, est appliqué le dispositif Primes/Points. Ce volet Rémunération de PPCR, outre le reclassement dans les nouvelles grilles indiciaires, consiste à transformer un montant indemnitaire en points d'indice. Ainsi, une infime part de l'indemnitaire devient de l'indiciaire et est pris en compte pour la liquidation de la pension civile.

Nous sommes encore loin de notre revendication qui est l'intégration des primes dans le traitement soumis à retenue pour pension.

Avec la FGF, nous avons dénoncé la suppression de l'Indemnité Exceptionnelle Compensatrice.

Cette indemnité avait été octroyée aux fonctionnaires en 1998 pour compenser l'augmentation de la CSG. Cette indemnité n'existe plus depuis mai 2015, elle a été remplacée par l'Indemnité Dégressive attribuée sous certaines conditions qui, comme son nom l'indique est dégressive !

Cela se traduit donc par une perte de pouvoir d'achat.

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires diminuant chaque année, au lieu de valoriser la valeur du point d'indice pour tous les fonctionnaires, par décret 2008-539 du 6 juin 2008 le gouvernement a préféré octroyer à certains agents une Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat. Mais cette garantie individuelle et non pérenne est décidée, ou pas, chaque année par décret.

Vers un report de la mise en œuvre du RIFSEEP

Avec la FGF et la Fédération des Finances, nous revendiquons l'arrêt de la nouvelle réforme indemnitaire, le RIFSEEP. Régime Indemnitaire qui est ni plus ni moins que la rémunération au mérite, l'individualisation de la rémunération.

A la DGFIP ce nouveau régime indemnitaire est en préparation pour le corps des géomètres en janvier 2018 puis les autres corps en janvier 2019.

Un seul GT s'est tenu à ce jour. Mais les discussions n'ont porté que sur une présentation générale du dispositif.

La refonte des régimes indemnitaires de la DGFIP étant à peine clôturée, la DG est néanmoins contrainte et forcée de mettre en place ce nouveau régime. La diversité et la complexité de notre régime indemnitaire actuel rendent d'autant plus difficile cet exercice.

Aux dernières nouvelles, ces difficultés pourraient, à la réflexion, conduire le Directeur Général à proposer le report de la mise en œuvre du RIFSEEP.

Alors que FO condamne l'inversion de la hiérarchie des normes dans le code du travail, dans la fonction publique nous n'inversons que les mots : le résultat de la prime sera la prime de résultat !

Des ZUS devenues QPV ou rapport spécial ZUS

Ce rapport d'activité portant sur la rémunération ne serait pas complet sans aborder le dossier ZUS/QPV (Zones urbaines Sensibles / Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville).

Petits rappels : Le décret fonction publique n°95-313 du 21 mars 1995 permet de valoriser l'ancienneté administrative des agents exerçant dans les Zones Urbaines Sensibles. Cette revalorisation d'ancienneté entraîne donc une reconstitution de carrière, et de ce fait une régularisation de rémunération. Mais à la DGFIP, les discussions ont commencé en mai 2013 pour aboutir à une mise en application du décret à partir de septembre 2013 !

En 2015 les ZUS deviennent des QPV. Aussi, des structures de notre réseau qui étaient avant 2015 en ZUS ont été exclues du nouveau périmètre des QPV.

Les agents pouvant bénéficier de ce dispositif doivent avoir exercé au moins 3 années consécutives sur le même service. Le décret datant de 1995, la première année de valorisation est donc 1998.

Afin de faire valoir ses droits à un « avantage Spécifique d'Ancienneté » (ASA), l'agent doit en faire la demande au service RH à l'appui d'un imprimé.

Les demandes ont afflué à la DGFIP entraînant beaucoup de retard dans les délais de traitement.

Un point d'information a été fait par la DG concernant le suivi des dossiers, en juin 2017

Les services RH de la DG ont reçu environ 5700 demandes de reconstitutions de carrière depuis septembre 2013. Depuis janvier 2017 les régularisations financières sont effectuées.

Pour certains collègues, le syndicat est intervenu plusieurs fois afin d'accélérer la procédure en incitant l'envoi de courrier de recours hiérarchique dans un premier temps, puis en cas de besoin un recours auprès du tribunal administratif compétent.

Le litige réside dans le fait que la direction générale applique la prescription quadriennale : La note de service est datée de septembre 2013 pour le début de la mise en application du décret de 1995, soit 18 ans d'attente. Pour les dossiers déposés en 2013

mais qui portaient sur les années antérieures (parfois jusqu'en 1995 !), la date de départ pour le calcul de la régularisation financière est janvier 2009, à savoir 4 ans avant le début du dispositif à la DGFIP.

En GT ou CTR, nous avons vivement dénoncé ce vol manifeste. Malgré le dépôt de plusieurs recours devant les T.A. le directeur général ne revient toujours pas sur sa décision.

Pour toute réponse, il nous est précisé que le dossier est à l'arbitrage au niveau de la fonction publique !

Encore une fois, c'est comme ça arrange ! « pas de perdant » s'applique uniquement à la direction !

LES AGENTS DE CATEGORIE C

Dans un contexte permanent de restructurations des services et de suppressions d'emplois la catégorie C n'aura pas été épargnée ces dernières années.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** a constamment porté ses revendications pour améliorer la carrière au travers du statut particulier et des règles de gestion, alors que, parallèlement, se mettait en place pour les primo-arrivants de nouvelles règles de gestion revenant sur les garanties actées lors de la fusion.

À l'issue des élections professionnelles de 2014, nous avons gagné deux sièges et les élus **F.O.-DGFIP** siégeaient dans tous les grades de la catégorie.

Depuis, leur action en Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN) a permis d'obtenir satisfaction sur bon nombre de dossiers individuels que ce soit en, matière de première affectation, de mutation, d'avancement ou de recours en révision de note.

Enfin, le ministère de la Fonction Publique a imposé le protocole Parcours Professionnels des Carrières et des Rémunérations (PPCR) avec un calendrier de mise en place sur 3 ans, du 1^{er} janvier 2017 au 1^{er} janvier 2020 qui n'est pas sans conséquence pour les agents.

Carrière et PPCR : de nouvelles grilles pour la catégorie C et un nouveau système d'évaluation

Il est difficile d'évoquer le sujet sans aborder la question du recrutement puisque le

premier grade (AA2, échelle 3 et maintenant AA échelle C1 avec PPCR) est accessible sans concours par recrutement PACTE et que le concours permet d'accéder directement au 2^e niveau de grade (AA1, échelle 4 ou AAP2 échelle C2 avec PPCR).

Le Syndicat a toujours exprimé de grandes réserves sur le principe du recrutement sans concours, considérant qu'il serait plus ambitieux et plus valorisant d'assurer à ces jeunes candidats, en situation d'échec scolaire, une préparation gratuite et adaptée leur permettant d'atteindre le niveau requis pour le concours et ainsi leur garantir les mêmes droits que les agents recrutés par concours.

Malheureusement nous voyons apparaître de plus en plus de recrutements sans concours que **F.O.-DGFIP** continuera à combattre, restant fermement attaché au concours national comme devant rester le seul moyen de recrutement pour entrer dans l'administration.

Ce mandat aura été marqué par le passage en force du Premier Ministre sur le protocole « Avenir de la fonction publique – Parcours Carrières et rémunérations » que FO, après consultation de ses instances statutaires, a refusé de signer.

Ce protocole lie les nouvelles grilles indiciaires avec un « volet RH » remettant en cause les garanties des agents avec, entre autre, une mobilité forcée et une rémunération au mérite. Ce volet RH enfonce un coin dans le statut général du fonctionnaire et les statuts particuliers.

Ainsi, selon le décret n°2016-1084 du 3 août 2016, au 1^{er} janvier 2017, tous les agents de catégorie C ont été reclassés dans les nouvelles grilles du PPCR, passant de 4 grades (AA2/AT2, AA1/AT1, AAP2/ATP2 et AAP1/ATP1) à 3 grades (AA/AT, AAP2/ATP2 et AAP1/ATP1) et transformant les échelles de rémunération 3, 4, 5 et 6 en échelle de rémunération C1, C2 et C3.

Les agents seront ainsi reclassés dans de nouvelles grilles tous les 1^{er} janvier jusqu'en 2020.

Selon le décret n°2016-588 du 11 mai 2016, une mesure dite transfert « primes/points » a également été mise en œuvre. L'équivalent de trois points a donc été transféré du régime indemnitaire vers le traitement indiciaire, un quatrième point étant ajouté pour compenser l'augmentation de la retenue pour pension sur les trois points transférés.

Pour **F.O.-DGFIP** cette intégration des primes dans le traitement reste insuffisante !

Dans son ensemble, cette mesure ministérielle affiche des gains d'indices pour tous les agents dans tous les grades. Ces gains sont en fait insignifiants car absorbés par l'augmentation de la retenue pour pension.

En octobre 2017, le gouvernement a annoncé le report d'un an de toutes les mesures PPCR prévues le 1^{er} janvier 2018. Elles devraient donc s'échelonner jusqu'en janvier 2021 selon les dernières informations.

Ce protocole ne répond pas à l'attente du Syndicat **F.O.-DGFIP** qui revendiquait une refonte totale de la grille englobant toutes les catégories. En effet, revoir la grille de cette manière aboutit déjà dans certains cas à des inversions de carrière et à des injustices. Les nouvelles grilles de la catégorie C amènent de nombreuses questions en particulier sur l'accès à la catégorie B.

Sur les évaluations professionnelles, le protocole PPCR ne propose rien d'autre qu'une bien floue « réforme des modalités d'appréciation des valeurs professionnelles ». Nous restons dans l'attente de groupes de travail sur ce sujet.

En attendant d'éventuelles discussions pour connaître le détail de cette énième réforme, l'application des dispositions du PPCR a d'ores et déjà conduit à la suppression des réductions d'ancienneté à partir de la gestion 2017 pour la catégorie C.

Pour autant, l'évaluation en elle-même ne devrait pas disparaître et aura une influence considérable sur la carrière des agents.

La DGFIP a décidé unilatéralement de prendre appui sur le tableau synoptique et sur les appréciations pour déterminer le mérite des agents dans la sélection des promotions (tableau d'avancement et liste d'aptitude).

Les appréciations littérales auront aussi leur importance et doivent être en cohérence avec le tableau synoptique. Ceux des 3 dernières années (pour les avancements de grade) et des 5 dernières années (pour les listes d'aptitude) seront désormais pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle des agents.

De quoi écarter encore un peu plus de nombreux collègues de la promotion !

Plans de qualification : promotions en berne

La politique d'austérité est venue diminuer le nombre de possibilités toutes catégories confondues.

Depuis 2014, nous assistons à une baisse continue des taux de « promu/promouvables » par tableau d'avancement (TA). La promotion à agent administratif/technique principal de 2^e classe est passé de 40 % en 2015 à 30 % en 2017.

Comme si cela ne suffisait pas, cette même année, le directeur général a décidé de supprimer la tenue des CAP Locales pour l'établissement des TA. Ces CAPL permettaient de préparer la CAP Nationale en discutant au plus près des agents concernés par une exclusion de ces tableaux.

Les possibilités d'accès à la catégorie B ont, elles aussi, considérablement diminué.

En matière de liste d'aptitude, l'année 2014 voyait la fin des quotas par filière. Plus que la diminution du volume de promotion, c'est la baisse considérable du nombre de postulants qui interpellait cette année là.

En effet, contre l'avis de **F.O.-DGFIP**, seule organisation à en revendiquer le droit pour tous, l'administration supprimait le « droit au retour ».

Depuis, le nombre de demandes n'a cessé de diminuer pour s'établir à 5236 en 2017 (pour mémoire, il était de 12199 en 2011 uniquement pour la Gestion Publique). Pourtant, toutes les études conduites sur les inégalités hommes/femmes au ministère ont pointé la mobilité forcée comme un frein à la promotion des femmes.

Toutes les autres grandes directions de Bercy (Douanes, INSEE, CCRF...) désireuses de gommer ces inégalités supprimaient cette mobilité forcée.

Las, la DGFIP, quant à elle, ignorait ce constat avec comme argument une proportion identique de lauréats à la proportion d'hommes et de femmes dans notre administration. Ce qu'ils oublièrent de dire, c'est que les femmes avaient un retard moyen de quatre ans dans l'âge de leur promotion par rapport aux hommes.

Et que dire des autres organisations syndicales qui jurent, la main sur le cœur, vouloir lutter contre les inégalités mais surtout « sans que cela n'aboutisse à changer les règles de gestion ».

Quelques chiffres sur le nombre de promotion : 546 promus en 2017 contre 1024 en 2014 et 1868 en 2012. Le syndicat **F.O.-DGFIP** revendique à minima le retour au volume de promotion de 2011.

La mise en place des nouvelles grilles de la catégorie C couplée aux baisses significatives de promotions de grade ou en catégorie B ne va faire qu'enfermer les agents dans leur corps.

Une perspective peu réjouissante que **F.O.-DGFIP** continuera à combattre.

Règles de gestion

Malgré les heures de discussion passées à la construction du régime cible en matière de mutation lors des premiers groupes de travail, l'administration n'a eu de cesse de revenir sur les dispositions actées en 2011 résultant d'un compromis accepté par tous.

La politique d'austérité a amené la DGFIP à supprimer massivement des emplois notamment en catégorie C. Malgré un recrutement important d'agents ces dernières années, les vacances d'emplois ne sont pas comblées (1 495 en 2017), les agents ne peuvent plus assurer leur mission dans de bonnes conditions ce qui entraîne une souffrance au travail de plus en plus prégnante.

Afin de stabiliser les collègues en Région Ile de France et éviter le turnover des mutations, l'administration a modifié les règles de premières affectations en imposant à tous les lauréats des concours internes et externes, une durée de séjour de trois ans avant de pouvoir muter.

Et comme si cela ne suffisait pas, les lauréats du concours externe sont maintenant obligatoirement affectés ALD (A la Disposition du Directeur) sur une RAN ou sur un département.

L'administration a ainsi balayé d'un revers de manche une règle actée lors du cycle de discussion sur les règles de gestion fusionnées, la possibilité de pouvoir choisir une mission-structure dès la première affectation des agents C. L'administration gère ainsi la pénurie d'emploi en donnant plus de marge de manœuvre aux directeurs locaux et moins de garanties aux agents.

F.O.-DGFIP a toutefois obtenu que les agents en situation de priorité puissent demander leur rapprochement au bout d'un an d'affectation. **F.O.-DGFIP** continuera à

revendiquer une affectation fixe à l'issue des CAP et à rejeter la position d'ALD qui n'est qu'un moyen donné aux directions locales pour avoir une gestion plus souple et pallier ainsi les problèmes de restructurations/fermetures des services.

Contrairement aux autres catégories, l'administration a maintenu le mouvement complémentaire au 1^{er} mars puisque cette catégorie est la seule à avoir deux apports par an avec l'appel de la liste principale des lauréats du concours commun C en juin et de la liste complémentaire en octobre.

Dans le même temps, elle a supprimé le mouvement spécifique sur poste ! Évidemment, grâce au nombre croissant d'agents de catégorie C affectés ALD et aux fusions de RAN qui se multiplient, le problème devient plus simple à régler pour l'administration ! Les agents deviennent des pions que le directeur local peut déplacer à son aise, sans forcément tenir compte des situations familiales dans bon nombre de départements.

Dans le cadre des discussions de fin 2017 et à venir en 2018, l'administration réintroduit le mouvement spécifique mais supprime le mouvement complémentaire.

Seul **F.O.-DGFIP** revendique toujours deux vrais mouvements de mutations par an.

Concernant les mutations vers le réseau Hors Métropole, **F.O.-DGFIP** revendique d'ouvrir ces postes à tous les agents. En 2017, l'administration a ouvert la possibilité aux agents de l'ex filière fiscale de pouvoir postuler sur ces postes mais en rajoutant un critère de profil écartant de fait ces mêmes agents.

Au moment où ce rapport est écrit, et après le constat de blocage du dialogue lors du GT d'octobre 2017 suivi d'une audience des secrétaires généraux des syndicats auprès du Directeur général, l'administration vient d'ouvrir un cycle de discussions. portant sur de nouvelles règles de mutations nombreuses et structurantes notamment à travers un projet d'affectation en CAPN au département.

La deuxième réunion entre l'administration et l'ensemble des organisations syndicales a eu lieu le 29 novembre. Ce cycle se prolongera jusqu'à la fin du premier semestre 2018 afin de sécuriser le dispositif envisagé, le principe de l'affectation au département n'étant pas négociable.

F.O.-DGFIP tiendra toute sa place dans les discussions à venir afin d'obtenir les garanties individuelles et collectives

indispensables pour les personnels et la disparition de l'affectation ALD.

Les élections de 2014 et le travail des élus en CAPN

Lors des élections du 4 décembre 2014, la campagne menée et l'action des élus du mandat précédent nous ont permis d'obtenir deux sièges supplémentaires soit un siège pour les agents techniques et un siège en CCP1 (Agents sous contrat de droit public dit Berkani). Nous avons donc obtenu 3 sièges pour la CAPN n°7 des agents administratifs, deux sièges dans la CAPN n°8 des agents techniques et un siège en CCP1. **F.O.-DGFIP** conforte sa 3^e place en CAPN 7 et 8 et devient 2^e OS représentée en CCP1.

Le travail en CAPN se prépare bien en amont et les secrétaires de section ont une part active dans la communication des dossiers personnels au siège du syndicat. De plus en plus de collègues nous font confiance et le nombre de dossiers confiés à **F.O.-DGFIP** est en constante augmentation depuis le début du mandat de nos élus.

Malgré des règles de gestion complexes en constante évolution, des conditions d'exercice du mandat revues à la baisse en termes de moyens du mandat et un dialogue social compliqué, nos élus, qui pour nombre d'entre eux étaient nouveaux dans l'exercice du mandat en CAPN, ont su s'adapter avec brio.

Les élus **F.O.-DGFIP** ont fermement défendu tous les agents qui leur avaient confié leur dossier, refusant une forme de clientélisme que d'autres OS voulaient imposer. Ils considèrent en effet, et le syndicat avec eux, qu'ils sont les élus des personnels et que, à ce titre, ils doivent rendre compte à tous les agents dont le dossier est évoqué que ce soit pour une première affectation, une mutation, un avancement ou un recours de notation évaluation.

Il faut souligner également que les élus en CAPN, passent près de 10 mois sur 12 à Paris et leur expertise a été précieuse au Syndicat. À l'occasion de ce rapport d'activité, il convient de remercier le militantisme des élus titulaires et suppléants **F.O.-DGFIP** des CAPN n°7 et 8 et de la CCP1: Laurent AUBOYER, Anthony DACLINAT, Sébastien BATTESTI, Jean-Antoine DELIPERI, Romuald DUFRAISSE, Valéry FLEURANT, Vincent HAYAUX du TILLY, Pierre LABAISSE, Véronique LIAUTAUD, William THUBERT et Christophe TREHOUT. Nous remercions

également les experts qui ont apporté leur aide et leur expertise à nos délégations : Rémy BEUNARD, Alain BOUM, Christelle COLOMER, Michelle GALLY, Jean-Marc LE CORRONC, Martine MINIOU, Jean-Thomas POLETTI, Sarah RAYNAL, Jacques REIGNIER et Nathalie VILET

LES AGENTS DE CATEGORIE B

Lors du dernier Congrès, les agents de catégorie B n'avaient pas encore été impactés par le protocole relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations dit PPCR. Mais, les promotions, tant internes à la catégorie par tableaux d'avancement ou concours professionnels, que vers la catégorie A, par concours interne ou examen professionnel étaient déjà en train de décroître.

Parallèlement, les contrôleurs de la DGFIP commençaient à entrer dans la vitesse de croisière de règles de gestion des carrières et de mutations discutées avec pugnacité avec la Direction Générale au moment de la fusion.

Par ailleurs, un nouveau système d'évaluation consacrant l'abandon de la note chiffrée voyait le jour. Enfin, ce Congrès permettait de dresser le bilan d'un premier mandat, presque achevé, issu des premières élections professionnelles à la DGFIP.

PPCR : PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES REMUNERATIONS.

L'encre du protocole du NES B (nouvel espace statutaire) à peine sèche, les nouvelles grilles, notamment celle de contrôleur 2^e classe, devenaient obsolètes.

En effet, seulement quatre ans après leur reclassement dans le NES B, les contrôleurs des finances publiques faisaient l'objet d'un nouveau reclassement au 1^{er} février 2014.

Ainsi, le décret n° 2014-75 portant dispositions statutaires communes à divers corps de catégorie B de la fonction publique de l'Etat en impactaient les deux premiers grades afin d'ajuster les durées de carrière et d'éviter les enjambements induits par la nouvelle grille de catégorie C.

Le NES avait introduit une injustice, dénoncée en son temps par le syndicat, en faisant financer les nouveaux échelons terminaux de la grille des contrôleurs principaux par l'allongement des cinq premiers échelons de la 2^e classe.

Ce décret 2014-75 permettait d'y remédier en partie puisque les 5^e, 6^e et 7^e échelons des grilles de 2^e et 1^{re} classes voyaient leurs durées réduites de trois à 2 ans.

Par contre, la durée du 10^e échelon de chacune de ces deux grilles augmentait de un an, pénalisant les agents déjà présents dans cet échelon malgré l'ancienneté acquise augmentée d'un tiers.

Moins de deux ans plus tard, de nouveaux décrets plongeait la catégorie B dans une grande incertitude. En juillet 2015, la Ministre de la fonction publique de l'époque adressait aux fédérations de fonctionnaires un projet d'accord pompeusement baptisé « avenir de la fonction publique ».

Après deux années de discussions et de négociations, un projet de protocole mélangeant, contre l'avis de FO, la gestion des ressources humaines et la refonte des grilles indiciaires et des carrières était soumis à l'avis des OS. En recherche désespérée d'un accord majoritaire introuvable, le gouvernement a fini par imposer cette réforme en s'appuyant sur des syndicats ne représentant pas la majorité des personnels.

Plusieurs décrets du 11 mai 2016 entérinaient cette réforme en débutant par la catégorie B.

Le décret n° 2016-588 mettait en œuvre la mesure dites du « transfert primes/points ». L'équivalent de cinq points d'indice était transféré du régime indemnitaire vers le traitement indiciaire, un point supplémentaire étant ajouté pour compenser l'augmentation de la retenue pour pension induite par le transfert des cinq points.

A la même date, le décret n° 2016-581 instituait un cadencement unique d'avancement d'échelon par la suppression pure et simple des bonifications d'ancienneté liées à la notation annuelle. Dans sa grande mansuétude, le législateur prévoyait la possibilité pour les agents de conserver les réductions attribuées au titre des années antérieures à l'année 2016 et non utilisées pour un avancement d'échelon.

Par contre, le flou de début 2016 et la publication tardive des décrets n'ont pas permis aux directions locales la distribution totale des mois en réserve pour les recours en CAP locales.

De plus, l'application EDEN ne permettant pas de faire remonter les réserves vers la CAP Nationale, 485 mois de réduction ont été ainsi perdus pour l'ensemble de la catégorie.

Au 1^{er} janvier 2017, la totalité des agents de catégorie B étaient reclassés dans les nouvelles grilles avec une mauvaise surprise : le reclassement à l'échelon inférieur pour la quasi-totalité des agents qui obérait, de fait, les perspectives alléchantes que d'aucuns avaient cru y voir.

Enfin, le 1^{er} janvier 2018 aurait du voir le dernier étage de la fusée PPCR en catégorie B soit la revalorisation indiciaire de la plupart des échelons. Mais, le gouvernement a annoncé mi-octobre le report d'un an de toutes les mesures PPCR censées intervenir au 1^{er} janvier 2018.

PROMOTIONS

L'année 2014 a été un tournant pour les promotions internes par tableaux d'avancement.

Conjointement à la baisse drastique du volume de promotions à la 1^{re} classe (le taux est passé de 27 à 21 % en deux ans) ainsi qu'à contrôleur principal où là, le taux a été divisé pratiquement par deux (de 21 à 12 %) en trois ans, le directeur général a décidé de supprimer les travaux locaux préparatoires à l'élaboration des tableaux d'avancement.

Exit donc les CAP Locales au plus près des agents concernés par une exclusion de ces tableaux.

Les années suivantes n'ont fait que confirmer la baisse continue des taux de « promus/promouvables dits pro/pro » avec des taux fixés respectivement pour 2017 à 19 et 10 %.

Une disposition permettait aux agents âgés d'au moins 58 ans au 31 décembre de l'année du tableau d'être promus au « Bénéfice de l'Age ».

En 2014, la combinaison de cette règle et du nombre restreint de promotions a eu un effet prévisible mais non anticipé par l'administration : la liste des promus à contrôleur principal était composée uniquement de promus au bénéfice de l'âge.

Cette situation a conduit l'administration à relever la condition d'âge d'un an tous les ans pour la porter à 61 ans pour le tableau 2017, l'équilibre étant à peu près réalisé entre les bénéficiaires de l'âge et l'ancienneté administrative classique.

Pour autant, seuls 14 % des promus sont rentrés en catégorie B par concours. Parallèlement, les deux concours professionnels permettant de changer

de grade à l'intérieur de la catégorie ne permettent pas de donner un peu d'oxygène du fait d'un partage des taux « pro/pro » avec les tableaux d'avancement. Les promotions vers la catégorie A ayant déjà subi un sérieux coup d'arrêt depuis 2011, ont décliné encore fortement durant la même période.

2014 était la première année où les candidats étaient sélectionnés sans quota par filière. Pour autant, le nombre de promus a chuté de 20 % soit de 200 à 162 en 2017.

Sur les quatre mêmes années, l'examen professionnel de B en A a chuté de presque 27 % soit de 221 lauréats en 2014 à 162 en 2017.

Enfin, la palme de la dégringolade revient au concours interne dont le nombre de places disponibles a dévissé de 250 à 81 soit près de 70 % en moins.

REGLES DE GESTION

Malgré un nombre incalculable de groupes de travail depuis la fusion des statuts, notamment pour construire des règles de mutations acceptables par tous, cette matière semble en perpétuelle évolution dans l'esprit de l'administration, mais malheureusement jamais en faveur des agents.

Depuis plusieurs années, chacun des nouveaux GT mutations a produit son lot de désillusion pour tous les grades malgré notre pugnacité. Il est évident dans notre esprit que le contexte de suppressions d'emplois et de restructurations incessantes ne pouvait que conduire à des modifications d'un système conçu dans une période moins tendue sur le plan des effectifs .

Pour la catégorie B, cela s'est traduit ainsi : Le mouvement général du 1^{er} septembre 2014 était le dernier effectué par filière.

A l'issue de ce mouvement, il restait 1238 emplois vacants et tous les départements étaient en sous-effectif malgré des demandes en souffrance non satisfaites.

Pire, le mouvement complémentaire de mars 2015 voyait un taux de satisfaction de moins de 20 % et 2059 vacances d'emplois.

Dans la foulée, l'administration annonçait la fin des affectations Assiette ou Recouvrement dans les SIP .

Elle imposait à nouveau l'identification des agents dont l'emploi est supprimé, dont nous avons obtenu l'abandon lors de la fusion.

On découvrait enfin que le mouvement spécifique disparaissait en 2015.

L'année suivante, malgré notre opposition, l'administration décrétait la fin du mouvement complémentaire à l'issue de celui de mars 2016.

Elle réintroduisait « à la place » le mouvement spécifique sans commune mesure en volume.

Elle ouvrait la possibilité pour les départements de rediscuter de la cartographie des RAN mais, comme la suite allait nous le confirmer uniquement dans le sens des fusions et jamais du re-découpage.

Même constat pour le nombre de missions/structures disponibles en mutation nationale qui passe de 9 à 5 avec, par exemple, le Service de la Publicité Foncière inclus dans la fiscalité personnelle. Conséquences de la fin du mouvement complémentaire, il restait 35 rapprochements externes en attente à l'issue du mouvement du 1^{er} septembre 2016 et 46 après septembre 2017. Dernier cadeau aux agents, suivre son emploi transféré dans un autre service de la même direction, de priorité devient une obligation si ce transfert s'effectue dans la même commune.

Enfin, les contrôleurs stagiaires se voyaient imposer l'obligation de rester 3 ans dans la dominante suivie à l'ENFIP. Dans la mesure où nous défendons une formation initiale de qualité, nous aurions pu comprendre l'argument affiché par l'administration voulant que cette formation ne soit pas oubliée dès la première affectation. Mais, dans le même temps, la multiplication des affectations « ALD » en sortie d'école venait contredire cet argument.

Les mutations vers le réseau Hors Métropole ne répondent pas aux mêmes règles. Jusqu'en 2016, il était réservé aux agents de l'ex filière Gestion Publique. Avec une notion de contrat moral de deux séjours introduite par l'administration mais à sens unique, celle-ci pouvant mettre fin unilatéralement au contrat dès le premier séjour de deux ans.

La Direction Générale a accédé à notre revendication d'ouvrir ces emplois à l'ensemble des agents à partir de 2017 mais en y associant un critère de profil qui écarte de fait la même population qu'auparavant.

Au moment où ce rapport est écrit, et après le constat de blocage du dialogue lors du GT d'octobre 2017 suivi d'une audience des

secrétaires généraux des syndicats auprès du Directeur général, l'administration vient d'ouvrir un cycle de discussions portant sur de nouvelles règles de mutations nombreuses et structurantes notamment à travers un projet d'affectation en CAPN au département.

La deuxième réunion entre l'administration et l'ensemble des organisations syndicales a eu lieu le 29 novembre.

Ce cycle se prolongera jusqu'à la fin du premier semestre 2018 afin de sécuriser le dispositif envisagé, le principe de l'affectation au département n'étant pas négociable.

F.O.-DGFIP tiendra toute sa place dans les discussions à venir afin d'obtenir les garanties individuelles et collectives indispensables pour les personnels.

EVALUATION

Même s'il consacrait l'abandon de la note chiffrée, le décret n° 2010-888 portant dispositions nouvelles en matière d'évaluation des fonctionnaires prévoyait encore un avancement différencié.

Pour cent agents notés, on distribuait 90 mois d'avancement avec une répartition interne à la DGFIP de 50 % à un mois et 20 % à 2 mois.

Or, depuis le 1^{er} janvier 2017, fini les bonifications pour la catégorie B.

Pour autant, les contrôleurs des finances publiques continuent d'être évalués et deviennent tous des REFERENCES.

De la même manière, les mentions d'encouragement ou d'alerte disparaissent de la feuille de notation. Cependant, l'entretien professionnel ne se réduit pas à la seule attribution de réductions/majorations d'avancement. Il continuera d'avoir une influence considérable sur la carrière des agents.

Ainsi, la DGFIP a décidé de prendre appui sur le tableau synoptique pour déterminer le mérite des agents dans la sélection des promotions (tableaux d'avancement et listes d'aptitude). Les appréciations littérales auront aussi leur importance et doivent être en cohérence avec le tableau synoptique.

Le tableau synoptique des 3 dernières années sera désormais pris en compte dans les opérations de sélection relatives à l'établissement des tableaux d'avancement de grade.

Ainsi, les agents attributaires d'une cotation « insuffisante » dans le tableau synoptique au titre de l'une au moins de 3 dernières années seront exclus du tableau d'avancement, car considérés comme ne faisant pas preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante.

S'agissant des listes d'aptitude (B en A), le tableau synoptique des 5 dernières années sera désormais un élément crucial pris en compte lors de la sélection, les cotations du tableau étant converties en valeur chiffrée annuelle selon des modalités encore floues....

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET CAPN

Les élections professionnelles ont eu lieu le 4 décembre 2014.

Les prises de position et les revendications de **F.O.-DGFIP** sur l'ensemble des sujets DGFIP et l'énorme travail des élus FO dans le mandat précédent a permis d'obtenir un siège de plus et de devenir la deuxième organisation dans la CAPN n°6 devant la CGT.

Tous les actes de gestion impactant la carrière des agents sont soumis à l'avis des CAP, il importe donc de disposer de suffisamment de temps pour bien préparer la défense des dossiers.

La volonté du Directeur Général de revenir à l'application stricte des textes Fonction Publique et donc sur les conditions plus favorables à la DGFIP a compliqué le travail des élus FO. Malgré les tensions en termes de dialogue social, ils ont donné beaucoup de leur temps et de leur énergie dans cette instance.

Refusant une forme de clientélisme que d'autres OS voudraient leur imposer, les élus ont défendu avec abnégation tous les dossiers leur ayant été confiés bien aidés en cela par les militants locaux dans la communication et la transmission des dossiers.

La constante augmentation de ces derniers, tout au long du mandat constitue la preuve de leur engagement et surtout de leur compétence. Leur militantisme sans faille n'étant plus à démontrer, il est impossible de clore ce chapitre sans remercier les titulaires, suppléants et experts de cette CAPN : Sylvie SERRE, Pascaline KERHOAS, Marie Laure SOLANO, Michèle BOUVIER, Marc GEORGES, Antonio GONZALES, Philippe CANE, Florence ALVINERIE et Brigitte DEMAUX, Sébastien DESCHAMPS, Rémy BEUNARD, Alain BOUM, Laurence DERIS, Justine KORKUT, Gilles NEU et Christophe GIULIANI.

LES INSPECTEURS DES FINANCES PUBLIQUES

Dans la foulée du dernier Congrès, le début de ce mandat fut consacré en priorité aux élections professionnelles de décembre 2014. Les positions et revendications portées par le Syndicat sur l'ensemble des sujets DGFIP et la pugnacité des élus sur la défense des dossiers ont permis d'obtenir un siège supplémentaire dans la CAP nationale n°4 des inspecteurs, et ainsi, de talonner la CGT finances publiques.

Ce résultat très significatif est le fruit d'un travail continu et collectif entre le secteur de gestion, les élus et les secrétaires de section. Il est aussi la preuve de la confiance croissante accordée à **F.O.-DGFIP** par les inspecteurs de la DGFIP.

MUTATIONS

Les revendications élaborées au Congrès de Guidel : deux mouvements de mutations par an, classement des demandes prioritaires à l'ancienneté du fait générateur furent portées tant dans la campagne pour les élections professionnelles que dans toutes les instances de dialogue avec la Direction Générale (Groupes de travail, réunion d'approfondissement, CAPN, CTR...).

Répondant partiellement à notre revendication l'administration posait le principe d'un mouvement complémentaire dans le cycle de mutations.

Ce premier mouvement complémentaire intervenait pour la première fois sur le cycle de Mutations 2013 soit au 1^{er} mars 2014. Depuis, seuls deux mouvements complémentaires ont été organisés en mars 2014 et mars 2015.

L'administration n'ayant pas hésité à remettre en cause cette disposition favorable aux personnels, le mouvement complémentaire disparaissait pour le cycle 2016, contre l'avis du Syndicat.

En réponse à nos arguments, le Directeur Général affirmait que ces modifications étaient marginales et devenues nécessaires du fait des suppressions d'emplois. Dans la mesure où les recrutements extérieurs n'ont lieu qu'une fois par an, il n'était plus possible, d'après l'administration, de procéder deux fois dans l'année à des mutations sans accentuer la vacance d'emploi dans les départements de première affectation et notamment l'Île-de-France.

En parallèle, nous avons constaté et dénoncé la multiplication des affectations ALD, pour laisser plus de souplesse aux directeurs locaux mais au détriment des agents positionnés sur ces postes.

Pour **F.O.-DGFIP**, cette affectation est inconfortable pour les agents concernés et doit être combattue à tous les niveaux.

Les conséquences induites par la suppression du mouvement complémentaire sont considérables pour les agents.

Ainsi, **F.O.-DGFIP** seul a alerté sur le fait que les inspecteurs de la promotion 2015-2016 seraient, par conséquent, bloqués 24 mois si ils n'obtenaient pas leur mutation dès le 1^{er} septembre 2016 au lieu de 18 mois avec un mouvement complémentaire en mars.

De même, nous n'avons pas manqué de signaler l'effet d'enjambement aboutissant à ce que la promotion suivante obtienne l'accès à des départements que la promotion précédente aurait pu obtenir dans le cadre du mouvement complémentaire.

De plus, les postes libérés par les inspecteurs accédant au grade d'inspecteur divisionnaire de Classe normale restent vacants jusqu'au mouvement de septembre. Alors qu'ils auraient pu être pourvus au mouvement complémentaire

Le nombre de demandes de mutations est en constante augmentation chez les inspecteurs. Ainsi, de 4320 en 2014, nous en sommes à 5310 en 2017.

Cette situation trouve principalement son origine dans les réorganisations croissantes telles que, à titre d'exemple, les créations des Pôles de Gestion Domaniale et de Pôles d'Évaluation Domaniale qui génère des demandes obligatoires pour le maintien à la résidence ou pour suivre la mission (profil).

Bon nombre de départements étaient en sureffectifs d'inspecteurs jusqu'au dernier mouvement ayant effet au 1^{er} septembre 2017 limitant ainsi les apports possibles dans certains départements.

Ainsi, en 2017, sur les 509 demandes de rapprochement déposées, 143 restent en attente à l'issue de la CAP nationale sur 54 départements contre 40 en 2016.

Pour pallier les difficultés constatées en matière de rapprochement de conjoints, la Direction Générale a mis en place une bonification fictive d'ancienneté pour durée de séparation ce que conteste **F.O.-DGFIP**.

Nous demandons en effet que les demandes prioritaires fassent l'objet d'un classement spécifique dont le premier des critères serait justement le fait générateur de la priorité et donc la durée de séparation.

L'administration oublie en effet, que, chaque année, de nouveaux demandeurs justifiant d'une ancienneté administrative plus élevée viennent bouleverser l'équilibre du classement des demandes ce qui aboutit à faire perdurer au-delà du supportable des situations critiques.

HORS METROPOLE :

La dernière CAPN de mutation hors métropole s'est tenue les 7 et 14 décembre 2016.

Désormais, ne subsistera qu'une seule CAP Hors Métropole par an concomitante au mouvement général de mutation du 1^{er} septembre.

La délégation **F.O.-DGFIP** a vivement dénoncé le choix de l'administration de ne procéder qu'à un seul mouvement par an et en a souligné les conséquences pour les lauréats des examens professionnels et liste d'aptitude originaires, ou résidents des collectivités d'outre-mer.

La sélection définitive intervenant en février, leur situation n'est pas examinée.

Pour rappel, c'est grâce aux demandes réitérées de FORCE OUVRIÈRE, que les centres d'intérêts matériels et moraux des candidats sont désormais pris en compte.

LISTE D'APTITUDE

Pour **F.O.-DGFIP**, la liste d'aptitude est, et doit rester une voie d'accès à la catégorie A. Nous réaffirmerons cette revendication dans notre prochaine motion de la catégorie A - inspecteurs.

Chaque année, les contrôleurs souhaitant accéder à la catégorie supérieure et remplissant les conditions statutaires font valoir leurs droits :

En 2017, 3 911 agents dont 3 742 du réseau, 115 détachés et 54 agents sans CAPL ont fait acte de candidature. Ils étaient 3 999 en 2016, le nombre de candidats est encore très élevé même si ce chiffre est en diminution constante par rapport aux années précédentes, 4 061 en 2015, et 4 176 en 2014.

Le nombre de possibilités est par contre en constante diminution et passe de 185 en 2015 et 2016 à 162 en 2017 et 84 en 2018. De plus, les chiffres annoncés pour 2018 au journal

officiel en septembre 2017 concernant les places offertes à l'examen professionnel soit 150 ne sont pas pour nous rassurer.

C'est dire si cette CAPN déjà très difficile pour les élus va se compliquer.

SELECTION IDIV CLASSE NORMALE FILIÈRE ENCADREMENT

Les Inspecteurs ayant atteint le 9^e échelon d'inspecteur et effectué 7 années de services effectifs dans un corps de catégorie A. (dispositif avant PPCR) peuvent se présenter à l'oral de sélection pour le grade d'IdivCN.

F.O.-DGFIP conteste la subjectivité de ce dispositif. Ainsi, l'entretien est devenu au fil du temps le pilier central de la sélection, toute une carrière pouvant passer à la trappe si l'oral n'est pas probant quels que puissent être la qualité du dossier et l'avis du directeur local.

Lors de la CAPN d'établissement du tableau d'avancement, seuls 27 candidats proches de la moyenne, dont 13 défendus par **F.O.-DGFIP** ont pu être rattrapés.

Cette procédure de sélection est d'autant plus inacceptable que bien souvent, les sélectionnés n'obtiennent pas le poste qui leur permettrait d'être enfin promus. En effet, tant les restructurations incessantes que les quotas pour les autres cadres font que les postes en promotion de catégorie C3 se font rares, il en est de même pour les postes IDIV CN administratifs.

Ainsi, les inspecteurs en promotion à IDiV lors de la CAPN d'Avril 2017 ne pouvaient accéder qu'à 44 départements, les autres étant fermés ou réservés aux mutations à équivalence.

Sélection des inspecteurs principaux des finances publiques (IPFiP) par voie d'examens professionnels.

Elle s'adresse aux inspecteurs des Finances Publiques et aux IDIV CN remplissant les conditions statutaires :

En 2017, pour être promus, il fallait obtenir 17,75 à l'oral pour les inspecteurs (article 18) et 16 pour les IDIV CN (article 19) en plus d'un rapport élogieux de la part du directeur. C'est dire la forte sélectivité de cet examen professionnel.

Le taux de sélectivité 2017 est de 5 % pour les inspecteurs et de 12 % pour les IDIV contre 12 et 28 % en 2012. L'administration refuse de saturer le plafond des 1/6^e du concours comme **F.O.-DGFIP** le demande.

PPCR

En 2015, l'annonce au niveau de la Fonction Publique de la mise en œuvre du dossier PARCOURS PROFESSIONNELS CARRIERES ET REMUNERATIONS décidée par Marylise LEBRANCHU alors Ministre de la Fonction Publique est venue bouleverser le paysage.

La Fédération des Fonctionnaires FO a rejeté ce dispositif, jugeant qu'il portait en germes des atteintes au statut général et aux statuts particuliers du simple fait de la volonté du gouvernement d'y lier un volet RH pouvant aboutir à la mobilité forcée.

De plus, la Ministre a proposé de supprimer les réductions d'ancienneté pour changer d'échelon ce qui crée, de fait, un allongement de la durée des échelons pour ceux qui en bénéficiaient.

La mise en œuvre pour la catégorie A devait intervenir au 1^{er} janvier 2017, toutefois le changement de gouvernement a généré des retards de signature des décrets.

Ces attermolements ont abouti au gel des avancements d'échelons de la catégorie A dans l'attente de la signature des décrets. Sous la pression des organisations syndicales dont FO, les agents souhaitant partir à la retraite ont pu voir leur échelon modifié dans les anciennes grilles, leur permettant ainsi de bénéficier d'un meilleur indice pour le calcul de la retraite.

Aux dernières nouvelles, les modifications résultant des décrets signés en septembre 2017 devraient être effectives au plus tard en février 2018 avec effet au 1^{er} janvier 2017. Par contre, les modifications prévues en 2018 sont reportées à 2019.

EVALUATION

Par le biais de l'évaluation et de PPCR, le tableau synoptique et les appréciations littérales deviennent les critères essentiels pour déterminer la valeur professionnelle de l'agent et seront mis en avant pour exclure les agents de la sélection par tableau d'avancement ou par liste d'aptitude.

Les possibilités d'avancement et de sélection diminuent chaque année pour des raisons budgétaires.

Enfin, il ne serait pas possible de clore ce rapport d'activité sans remercier les élus en CAPN n°6 : Yves LE VAILLANT, Véronique PECCORINI, Bruno DESPREZ et Maryline SOUCHART sans oublier les camarades des sections venus prêter main forte.

LES INSPECTEURS DIVISIONNAIRES DES FINANCES PUBLIQUES

Lors du précédent congrès de Guidel en avril 2014, un cycle de discussions tendant à réformer les règles d'affectation sur les postes comptables commençait. Ce fut l'un des tout premiers chantiers de la mandature dans la défense des intérêts matériels et moraux des Inspecteurs divisionnaires.

Ce cycle de discussions, où **F.O.-DGFIP** a pris toute sa place, s'est concrétisé au 1/1/2015 par la défiliarisaiton totale ouvrant de façon indifférenciée l'accès des postes comptables, resté cloisonné jusqu'alors

F.O.-DGFIP a ainsi défendu les inspecteurs divisionnaires dans pas moins de 12 groupes de travail ayant pour objet les règles de gestion des cadres supérieurs durant ces 4 ans.

La défiliarisaiton au 1/1/2015

F.O.-DGFIP avait alerté à l'époque la Direction Générale sur les dangers d'une défiliarisaiton totale non aménagée au 1/1/2015. La Direction Générale avait semblé entendre nos arguments lors du Groupe de Travail (GT) du 20/2/2014.

Dans un scénario progressif respectant le principe de prudence, ne restaient filiarisés que les postes comptables à forts enjeux nécessitant expérience et formation, c'est-à-dire les postes HEA et HEB, et ce pendant cinq mouvements à partir du 1/1/2015. Ce scénario permettait d'ouvrir 90 % des postes comptables aux 2 ex-filières en mutation et promotion jusqu'au mouvement 2017-1, puis la défiliarisaiton totale au 1/7/2017.

Au contraire de la position **F.O.-DGFIP**, la quasi-totalité des autres organisations syndicales plaident en février 2014 pour une défiliarisaiton totale en mutation comme en promotion dès le 1^{er} janvier 2015.

La Direction Générale est donc venue sur le scénario « full défiliarisaiton » en intégrant dès le GT du 2/4/2014 un système de quotas pour l'accès aux postes C1.

Grâce à **F.O.-DGFIP**, la 1^{re} mouture ridiculement basse des quotas d'accès aux postes C1 HEA pour les IDIV et les IP fut remontée de 5 % à 10 % pour ces derniers et de 10 % à 30 % pour les IDIV HC.

Au fur et à mesure des GT 2014/2015, **F.O.-DGFIP** a pu obtenir, sur sa seule intervention, les autres avancées ci-dessous :

- ✓ La promotion sur place (PSP) pour les Inspecteurs comptables ;
 - ✓ Le maintien de l'article 23 du statut permettant d'affecter un cadre d'un grade inférieur à celui requis pour la catégorie du poste resté vacant ;
 - ✓ La reconnaissance de la qualité de comptable aux agents comptables hors réseau que la DGFIP considérait comme administratifs pour leur mutation sur postes C2 ;
 - ✓ Le maintien des possibilités de promotion sur place avec historisation des demandes d'un mouvement sur l'autre ;
 - ✓ Le fait qu'un comptable ne quitte plus son poste en cas de reclassement à la hausse et puisse y rester 3 ans ;
 - ✓ La non obligation pour le comptable d'un poste déclassé de participer au mouvement dès l'année d'entrée en vigueur du nouveau classement, les collègues étant suffisamment responsables pour participer au mouvement sous 3 ans ;
 - ✓ Une atténuation en CAPN, selon les circonstances, des pénalités pour refus d'affectation durcies en 2015 ;
 - ✓ En cas de fusion, quand les deux cadres de structures fusionnées ne peuvent y prétendre, le comptable du poste absorbant peut rester 3 ans sur son poste, là où la CGT proposait par exemple 6 mois ;
 - ✓ l'affectation sur un emploi comptable, dès la CAPN; ce qui n'était pas du tout garanti lors des premières discussions ;
 - ✓ une atténuation de la rigidité des règles de retour dans le réseau des détachés ou mis à disposition (MAD) ;
 - ✓ le maintien, pourtant très menacé par d'autres organisations syndicales, de la possibilité du « triple salto » en promotion par mobilité d'un poste C2 vers un poste CSC3- HEA.
- F.O.-DGFIP** a continué de revendiquer le fait d'être promu sur place d'un poste C2 reclassé à CSC3-HEA, disposition existant dans une ex-filière et qui s'expliquait par la quasi non existence de postes 1015 ou 1040 en secteur public local.

Sans **F.O.-DGFIP** et sa pugnacité à défendre tous les collègues IDIV pendant ces GT, la situation aurait pu être désastreuse ; elle n'est certes pas florissante, loin s'en faut, mais le pire a été évité en 2015 face à d'autres organisations syndicales obsédées de la pureté du grade.

Administratifs ou comptables, attaqués de toutes parts

F.O.-DGFIP n'a pas manqué, lors de ce cycle de discussions 2014/2015 de s'inquiéter également de la situation des IDIV administratifs qui s'avèrent être les victimes collatérales de ces discussions.

Ils se voient ainsi, dès l'application de ces règles de gestion, quasiment exclus de l'accès à la Hors classe du fait de la diminution du nombre de postes de catégorie C2, des quotas de répartition et du déficit de postes administratifs lié à la réorganisation des directions transformant des emplois d'IDIV Hors classe administratifs en Inspecteurs Principaux.

F.O.-DGFIP a aussi vivement condamné la décision de l'administration de ne plus mettre sur un pied d'égalité les IDIV administratifs et les IDIV comptables pour l'accès aux postes C2 en promotion et en mutation à équivalence.

Comment expliquer par exemple que les IDIV HC non comptables souhaitant muter à équivalence sur des postes C2, ne puissent le faire qu'après examen des demandes provenant des IP et IDIV HC déjà comptables ?

Après avoir voulu opposer les filières, la DGFIP veut désormais opposer comptables et administratifs : **F.O.-DGFIP** ne l'acceptera jamais.

La situation des IDIV administratifs est donc toujours aussi aléatoire puisque pouvant être mutés selon le bon vouloir de leur directeur local en dehors de toute CAPN, soit en adjoint d'un poste comptable, soit adjoint d'un AFIPA au sein de la direction. Les IDIV experts se voient, eux, encore contraints de repasser un oral s'ils veulent passer en IDIV encadrement, ce que **F.O.-DGFIP** dénonce.

Sur les quatre années écoulées, ce sont quelque 300 emplois d'IDIV de classe normale qui ont été supprimés, obérant d'autant les perspectives de sortie du vivier pour les inspecteurs lauréats de la sélection.

Compte tenu des fusions/restructurations des postes C3, la promotion à IDIV de classe normale devient un parcours d'obstacles, tant pour les administratifs victimes des réorganisations en direction que pour les comptables éjectés de postes comptables restructurés.

La logique de grade de la DGFIP

L'année 2015 fut également l'occasion de voir apparaître dans le paysage comptable des postes dits « C+ » priorisant les candidatures des AFIP au détriment des IDIV notamment pour les Paieries régionales. Ce fut une provocation de plus à l'encontre de cadres qui n'avaient jamais démérité. Ces postes qui ne devaient être initialement qu'une trentaine sont déjà 42 en 2017 !

La réforme territoriale, anticipée dès 2015, par cette nouvelle catégorie de postes ne cessera ensuite de monter en puissance et de bouleverser, trop souvent à leurs dépens, les carrières des inspecteurs divisionnaires par le jeu de l'Adaptation des Structures et du Réseau (ASR).

2015, c'est aussi un cocktail peu ragoûtant du nom de TAMPICO pour l'établissement des vœux à mutation/promotion. Le syndicat national, sollicité par de nombreux collègues, a fait remonter à la Direction générale les griefs liés à l'outil et ainsi pu contribuer à ce que quelques maintenances en améliorent l'utilisation.

C'est aussi en 2015 que le dispositif de fin de carrière directement issu du statut a pris pleinement son effet pour la promotion à AFIP des IDIV HC. Ce dispositif reposait sur la promotion sur place, sans changement d'affectation, six mois avant le départ à la retraite, dans le grade d'administrateur des finances publiques.

L'administration avait même évoqué, sensible aux arguments de **F.O.-DGFIP** sur la carrière administrative des IDIV HC, la possibilité d'étendre progressivement à ces derniers le dispositif de fin de carrière des AFIPA permettant d'être détachés dans le statut d'emploi de chef de service comptable de catégorie 3.

L'administration a mis ensuite fin à ces deux dispositifs, prétextant de l'alibi PPCR pour retoucher de fond en comble les bornages indiciaires de ses cadres et ne plus autoriser les IDIV à en bénéficier.

Un déclassement sans précédent dans la Fonction Publique

Au prétexte de PPCR, la DGFIP a « bricolé » une nouvelle grille des IDIV totalement indigne des fonctions et du positionnement actuel de ces collègues.

PPCR a été vendu par ses initiateurs comme permettant de pouvoir dérouler une carrière sur 2 niveaux pour tout cadre entrant (IFIP). Or, la DGFIP, dans ses premières propositions de juin 2016, en interdisant l'accès à 1015 bruts (plafond indiciaire du 2^e niveau de grade mode DGAFFP) à la plus grande majorité de ses IFIP devenus IDIV, ne respectait pas le pacte PPCR.

Pour **F.O.-DGFIP**, les propositions de la DGFIP étaient inacceptables et portaient en germe la zizanie dans les services et un rétrécissement des perspectives de carrière dont la direction porterait seule la responsabilité.

Pour **F.O.-DGFIP**, la revendication est pourtant claire : aligner l'indice sommital d'IDIV sur celui des AFIPA, soit l'indice 1027 brut. Ce n'est ni plus ni moins que ce qui existe au travers des statuts de 2010. **F.O.-DGFIP** a clairement démontré, lors du GT du 5 juillet 2016, l'absurdité des propositions de la DGFIP pour ses IDIV et les conséquences déplorables sur leurs carrières, leur mobilité externe et leur rang hiérarchique.

F.O.-DGFIP a constamment répété que ce que les statuts de 2010, qui n'ont que 6 ans, permettaient, PPCR l'interdit ! Ou, pour être plus précis, la DGFIP a profité de l'occasion inespérée offerte par PPCR pour rabaisser les IDIV avec une pseudo-justification d'opposition carrière courte/carrière longue.

Pour **F.O.-DGFIP**, les discussions devaient reprendre avec, a minima, une base de départ d'indice sommital des IDIV à 1015 bruts qui devait pouvoir ensuite être portée à 1027 bruts. Comme la DGFIP n'est jamais à cours de provocations, elle a décidé de supprimer dans ses nouveaux schémas de carrière l'accès à AFIP pour les IDIV pourtant prévu par le décret 2009-208 du 20/2/2009.

La grille des IDIV de classe normale n'a pu être revue, toute proposition « d'étirer » l'échelonnement indiciaire de ces derniers s'étant vu opposer une fin de non recevoir « technique » de la part de la DGFIP.

F.O.-DGFIP ne cesse de dénoncer ce manque d'ambition de notre direction à défendre ses corps atypiques.

Les actions incessantes de FO-DGFIP portent leurs fruits

La marge de négociation, arrachée de haute lutte, par les incessantes actions de FO, y compris la mobilisation du 16 novembre 2016 et un taux anormalement fort de grévistes A et A+, portait donc surtout sur l'amélioration nécessaire de l'échelon sommital des IDIV HC.

7 mois de tractations de la part de FO à tous les niveaux (Fonction Publique, Ministériel et directionnel) auront un peu fait bouger la DGFIP. Elle concédait en effet, un bornage sommital à 1015 brut pour les IDIV HC, mais pour seulement 15 % d'heureux élus.

In fine, 85 % des inspecteurs divisionnaires hors Classe comptables sur postes C2 ou administratifs qui n'auront pas eu l'opportunité d'obtenir un poste C1, et ainsi d'être sous statut d'emploi de chef de Service Comptable, plafonneront donc à l'indice à l'INM 813 en 2020, ou plutôt 2021... merci M. Darmanin !

Sur les règles de gestion, 2016 a été marquée par :

- ✓ l'annonce au GT du 24 février du mouvement unique des IDIV administratifs à partir de 2017. Malgré l'opposition de **F.O.-DGFIP** et des autres OS.,

- ✓ une amélioration encore timide mais réelle, à porter au crédit de **F.O.-DGFIP**, des règles de retour des détachés ou MAD dans le réseau puisqu'ils peuvent maintenant être affectés définitivement et non plus en surplus dans leur département d'origine. **F.O.-DGFIP** continue de demander également une affectation du cadre en retour là où se trouvent ses CIMM ;

- ✓ le maintien, grâce à l'action de **F.O.-DGFIP**, de l'examen du dossier lors de la sélection à IDIV CN que l'administration voulait supprimer.

IDIV : la DGFIP impose un mouvement annuel pour tous

En 2017, la DGFIP a décidé unilatéralement, et contre l'avis de toutes les OS, de ne plus faire qu'un seul mouvement annuel des IDIV à compter de 2018 ! C'est sans doute cela le progrès social en mode DGFIP !

Par effet collatéral, les IFIP du vivier à la sélection IDIV se voient aussi pénalisés, à moins de se lancer à la découverte de la France.

Pire encore, la DGFIP permet l'organisation de mouvements locaux de cadres à équivalence, à l'initiative des directeurs avec l'accord des cadres concernés. Comme **F.O.-DGFIP** l'a écrit, cette dernière invention est une source de dérives arbitraires des numéros un locaux tentés par le fait du Prince.

F.O.-DGFIP a aussi vivement condamné la suppression de l'affectation des IDIV administratifs à la RAN qui les laisse à la merci du DDFIP pouvant les affecter où bon lui semble.

La DGFIP donne enfin raison à **F.O.-DGFIP**

Au fil de ses compte-rendus et liminaires de CAPN, **F.O.-DGFIP** n'a cessé de clamer, seul depuis 2015, la nécessité de changer les modalités d'affectations par quotas aux postes C1 en estimant la méthode dite « verticale » discriminante pour les IDIV.

En effet, pour les postes CSC3-HEA, la Direction pourvoyait en 1^{er} le quota des AFIPA (60 %), puis celui des IP (10 %) et enfin celui des IDIV (30 %). Il en résultait peu de chances d'obtenir un poste pour ces derniers et, au mieux, des « fonds de cuve » géographiques.

F.O.-DGFIP a enfin été entendu, pour les mouvements à partir de 2018, sur la nécessité de gérer « horizontalement » les demandes : désormais, dès qu'un cadre obtient un poste dans son quota, il est passé aux demandes des cadres du quota du grade suivant.

C'est une victoire majeure à porter au crédit de notre seul syndicat.

FO-DGFIP 1^{re} organisation chez les IDIV

Pour évoquer les CAPN, il faut rappeler que **F.O.-DGFIP** est restée, et de loin, la première organisation chez les IDIV aux élections de 2014 avec 31,01 % des voix, devançant de 8 points l'organisation arrivée au deuxième rang et gagnant 4 points par rapport à notre score de 2011.

F.O.-DGFIP est également la seule organisation à avoir des élus aussi bien en CAPN des IDIV classe normale qu'en CAPN des IDIV hors classe.

En ce qui concerne les mises à disposition et les détachements de cadres, **F.O.-DGFIP** intervient fréquemment auprès de RH1B et du pôle mobilité pour des questions d'agents comptables ou d'administratifs. Nous sommes premiers chez ces collègues IDIV hors réseau qui ont voté à 44 % pour notre organisation en 2014.

L'investissement, la rigueur et le militantisme des élus IDIV mérite d'être salué. C'est l'occasion de les citer : Jean-François PAS, Hubert BROTHIER, Gérard LAUSSAC, Dominique NEGRE, Laurent ROSE-HANO et Philippe VANDROT.

LES MISSIONS DE LA DGFIP ET LES SPECIFICITES COMPTABLES

LES MISSIONS FISCALES

Le Syndicat National, s'appuyant systématiquement sur la motion de la fiscalité adoptée au Congrès de Guidel de 2014, a participé à pas moins de 83 réunions ou groupes de travail, dont 22 Comités Techniques de Réseau. **F.O.-DGFIP** s'est dans ce cadre opposé et a combattu la mise en œuvre aveugle des lignes directrices de mai 2016, consécutives à la démarche stratégique de 2013.

Les suppressions de postes et services, les réorganisations multiples, et orientations nouvelles sont venues heurter de plein fouet le quotidien des agents et l'exercice des missions, mais aussi durcir les conditions de dialogue avec l'administration, quand celui-ci existait.

Assiette

Les missions d'assiette de tous les impôts, taxes, droits d'enregistrement ou de timbre pour les particuliers et les professionnels se sont encore vues durement impactées par les suppressions d'emplois.

Des réorganisations profondes, des expérimentations diverses, des choix d'orientation et une législation toujours fluctuante et complexifiée, ont dégradé l'état dans lequel se trouvent les postes et services.

Le Syndicat continue de s'opposer à la mise en place de plateformes départementales, régionales ou hyper régionales synonymes d'industrialisation des missions. Leur seul objectif est la suppression d'emplois ou d'implantations le tout sous couvert d'une meilleure qualité de service, alors qu'il s'agit d'un vrai recul du service public. Tous ces éléments sont venus impacter le quotidien des agents, le rendant de plus en plus difficile à vivre.

D'autres orientations, politiques celles-ci, menacent encore plus dangereusement ces structures, pour ne citer que le Prélèvement A la Source (PAS) ou encore la réforme planant sur la fiscalité directe locale.

Que restera-t-il en effet dans les SIP après le passage au prélèvement à la source et l'exonération de la taxe d'habitation pour 80 % des assujettis ? Questionnée par **F.O.-DGFIP**, l'administration considère que c'est « une bonne question » mais ne semble pas en avoir anticipé les conséquences notamment en termes de déport de charges des SIP vers les SIE dans le cadre du PAS.

Contrôle

Les suppressions d'emplois, les réorganisations, la mise en place de nouveaux outils, mais aussi l'environnement médiatique ont détérioré l'ensemble des missions de la sphère contrôle. Les agents exerçant ces tâches connaissent eux aussi un quotidien de vie au travail largement dégradé.

La sélection des dossiers uniquement en fonction de la notion de rentabilité est abusive et ne cesse de progresser. La couverture homogène du contrôle sur la base de critères sociaux professionnels s'en trouve atteinte. Le resserrement à venir du réseau des brigades, ainsi que les conséquences budgétaires sur les frais de déplacement, entame largement l'homogénéité de la couverture géographique du contrôle.

Le principe de traitement égalitaire devant l'impôt est donc largement mis à mal.

Le contrôle sur pièce (CSP) s'est industrialisé par l'émergence de multiples listings et l'usage de diverses grilles analyse-risque. Cela a entraîné la quasi disparition du CSP d'initiative, dans les SIP comme dans les Pôles de Contrôle et d'Expertise (PCE). Un sentiment de dévalorisation des compétences à vu le jour chez les agents.

Le contrôle fiscal externe, assuré par les PCE, les Brigades Départementales de Vérification (BDV), les Directions de Contrôle Fiscal (DIRCOFI), les Directions Nationales Spécialisées (DVNI, DNVSF, DNEF, DGE)... après avoir fait l'objet d'une prétendue sanctuarisation de l'emploi, se trouve en plein cœur de multiples réorganisations portant atteinte aux trois strates du contrôle : département, région, national. Dans ce contexte, le Syndicat s'est en son temps clairement positionné contre l'application RIALTO-Investigations qui maintenant est remplacée par RIALTO-MEMO.

Les missions de recherche, Brigade de Contrôle et de Recherche (BCR), Brigade

d'Enquête et de Programmation (BEP), Groupes d'Intervention Régionaux (GIR), Brigades d'Intervention Interrégionales (BII), Brigade Nationale de Répression de la Délinquance Fiscale (BNRDF)... notamment par l'expérimentation du module RECHERCHE d'ALPAGE à compter de mai 2013, ou encore le pilotage des BCR par les DIRCOFI, ne sont pas en reste. Le Syndicat a dénoncé le risque de normalisation de la mission et de surveillance constante des agents.

Les services de la contribution audiovisuelle publique (redevance) ont été intégrés aux PCE et la mission risque à terme d'être purement et simplement abandonnée, comme ne cesse de vigoureusement le dénoncer le Syndicat depuis le début des discussions.

Recouvrement des créances fiscales

Cette mission est la suite naturelle et complémentaire des missions d'assiette et de contrôle. Parvenir à augmentation significative du taux de recouvrement notamment des montants redressés nécessite un niveau d'emploi suffisant pour la garantir.

Le recouvrement, qu'il soit spontané ou contentieux, doit faire reposer la mission sur un maillage territorial assurant la proximité avec l'usager que le Syndicat s'attache à défendre. F.O.-DGFIP continue de dénoncer avec force le rapprochement dangereux de l'assiette et du recouvrement.

Le recouvrement spontané de l'impôt direct et indirect est d'un haut niveau malgré la situation de l'emploi ce qui est révélateur de la compétence et de l'investissement des agents. Le Syndicat, dans la ligne de la position confédérale s'oppose au prélèvement à la source, privatisation rampante de la collecte de l'impôt dangereuse pour les recettes de L'État.

En outre, il considère que, compte tenu du niveau actuel d'automatisation du recouvrement, il s'agit d'une réforme pour rien.

Pour le syndicat, l'ampleur du chantier est sans commune mesure avec les avantages attendus sous réserve qu'ils soient bien au rendez vous. Ce ne sera ni plus simple ni plus juste (voir dossier dans le Syndicaliste n°29 octobre 2016). Or si une réforme n'est rien de ce qu'elle prétend être c'est qu'elle poursuit un autre but dont la fusion avec la CSG.

Le recouvrement contentieux et forcé est lui aussi d'un haut niveau et le nombre de procédures lourdes reste à un niveau conséquent.

Dans le contexte économique fortement dégradé, cette mission est très sensible et le Syndicat dénonce la mise en place des Pôles de Recouvrement Spécialisés (PRS) qui éloignent l'usager des services et postes.

Le Syndicat a aussi mis en avant le détournement de leur objet premier, fautes de moyens, notamment au travers du transfert de la gestion des procédures collectives des postes comptables vers les PRS.

Bloc foncier

Ce bloc bien spécifique est constitué des services du cadastre et des Services de la Publicité Foncière (SPF), SPF-Enregistrement et Services De l'Enregistrement. Ici encore les suppressions d'emplois se sont faites de façons aveugles et, couplées avec la diminution des budgets, laissent planer une réelle menace sur le bon exercice de la mission. La bonne tenue des fichiers immobiliers nécessite que les moyens correspondant soient rétablis.

En fonction de la fluctuation du marché immobilier, mais aussi à cause des suppressions d'emplois, les délais de traitement des actes ont littéralement explosés. Le Syndicat n'a de cesse de dénoncer cet état de fait et d'alerter sur l'impact inévitable sur le contentieux lié à la propriété et le quotidien de vie au travail des personnels. Là encore tout est question de moyens, en lieu et place de toute tentative d'externalisation (Accès des Notaires au Fichier, obligation de téléacter...).

Les services du cadastre font actuellement l'objet de réflexions de la part de la DGFIP. Par exemple, l'activité des géomètres, jusqu'à maintenant abusivement orienté vers une activité topographique, devrait maintenant être orienté, tout autant abusivement vers les missions fiscales... Le Syndicat a défendu l'idée d'un équilibre entre les missions fiscales, foncières et topographique et en conséquence revendiqué les moyens correspondants.

L'accueil

Qu'il soit physique, téléphonique ou par Internet, cette mission connaît une véritable faillite et s'exerce trop souvent au détriment des missions assiette et recouvrement.

La participation des services civiques ou encore apprentis en lieu et place d'agents titulaires à l'accomplissement de cette mission est tout simplement inacceptable.

Des éléments chiffrés en régression au dernier bilan de la DGFIP ne démontrent que ce constat de faillite. Cela ne fait qu'illustrer la politique de désintoxication de l'usager à l'accueil menée par la Direction Générale.

La création de plateformes industrielles en travail à distance ne peut constituer qu'un palliatif. Ces structures ne sauraient remplacer le contact direct notamment pour les usagers les plus fragiles d'autant que les conditions de travail y sont particulièrement dégradées.

Le Syndicat dénonce la dégradation des conditions d'accueil des usagers et l'insécurité engendrée.

Prélèvement A la Source

Après l'annonce du 14 juin 2015 par le président de la république de la mise en œuvre d'une nouvelle forme de collecte à la source de l'impôt sur le revenu, un cycle de neuf réunions s'est engagé :

- une avec le secrétaire d'Etat chargé du budget de l'époque dans un cadre Fédéral Finances,
- sept avec la Direction Générale, dont une dans un cadre Confédéral avec la Direction du projet,
- et une avec l'Inspection Générale des Finances (IGF) dans un cadre Confédéral pour terminer.

En outre les deux assemblées parlementaires ont auditionné les syndicats représentatifs de la DGFIP.

Le Syndicat National, dans la suite de la position Confédérale, a toujours souligné son opposition à cette réforme du recouvrement et à chacune de ses réunions n'a cessé d'exprimer, outre un argumentaire plus fourni, son essentielle conclusion : une réforme pour rien !

Tout d'abord dénommé Retenue A la Source (RAS), pour devenir prélèvement A la Source (PAS), le dispositif est en cours d'expérimentation (phase pilote), comme initialement prévu.

A ce stade, les élections du printemps 2017 ont débouché sur la décision politique de son report d'un an, mais sous réserve des conclusions du

rapport demandé à l'IGF concernant sa « robustesse ».

Associé par la Confédération à une rencontre avec l'IGF, le Syndicat a pu faire valoir des éléments techniques et surtout réaffirmer le fait qu'il n'accepterait pas que, tant le report, qu'une éventuelle non mise en œuvre, soit imputable aux services, et donc aux agents, de la DGFIP.

Il a de plus insisté sur le poids du dispositif et dénoncé les suppressions d'emplois actuelles, comme à venir.

LES MISSIONS DE LA GESTION PUBLIQUE

Depuis 2014, 27 groupes de travail (GT) se sont déroulés, à savoir domaine, dépense, recettes non fiscales, Caisse des Dépôts et secteur public local. **F.O.-DGFIP** avait fait remarquer, dès le 1^{er} Comité technique de Réseau de 2015, qu'aucun GT concernant le SPL ne figurait dans l'agenda social de l'année. A croire que le secteur local était déconnecté de la réforme territoriale !

Le seul syndicat **F.O.-DGFIP** a exigé des discussions sur le secteur local et a forcé le Directeur général à passer d'un seul GT SPL en 2015 à 8 en 2017 (dont 2 sur le secteur hospitalier qui n'en avait pas eu depuis 2014 !).

Des tracts et points d'informations factuels sur des thématiques domaine, secteur local ou agents comptables ont été publiés sur le site **F.O.-DGFIP**.

Pensions et liaison-rémunération : F.O.-DGFIP continue de dénoncer l'organisation du travail dans les centres régionaux des pensions et reste vigilant sur toute velléité de concentration supplémentaire de ces structures.

Après l'abandon de l'opérateur national de paye (ONP), les services liaison rémunération, n'en sont pas moins restés sous la menace de ce que la DGFIP pourrait tirer de la mise en place du système d'information des ressources humaines SIRHIUS en termes d'organisation. **F.O.-DGFIP** a souligné ce risque.

La **dépense** a été fortement impactée par la réforme territoriale et la généralisation progressive des Services Facturiers (SFACT). La mise en conformité du périmètre des Centres de Services Partagés (CSP) avec celui des nouvelles régions a obligé les

ministères à réviser leur cartographie des assignations comptables. C'est à un véritable jeu de chaises musicales que s'est livrée la Direction générale entre CSP « sortants » et CSP « cibles » afin de coller à la nouvelle organisation déconcentrée des ministères au sein des désormais 13 régions.

Lors des discussions sur le sujet, **F.O.-DGFIP** n'a eu cesse de dénoncer l'extinction programmée des services Dépense au sein des directions locales et leur spécialisation au niveau régional ou interrégional en SFACT/CSP. Pour **F.O.-DGFIP**, c'est une véritable industrialisation du traitement de la dépense publique à laquelle nous assistons.

La création de ces CSP et de ces SFACT constitue un coin enfoncé dans le principe de séparation ordonnateur comptable. **F.O.-DGFIP** a fortement dénoncé cette réforme de la dépense qui pour dégager des économies met en péril, tant les grands principes des Finances Publiques que la qualité des contrôles effectués par un comptable DGFIP. Pour **F.O.-DGFIP**, le but de la DGFIP est bien de réduire les coûts.

Les services **Recettes Non Fiscales** (RNF) ou « produits divers » sont aussi dans une logique de concentration justifiée, selon la DGFIP, par le caractère spécifique et sensible de ces créances. Le regroupement auprès d'un même comptable de la prise en charge et du recouvrement des titres d'un même ordonnateur ou d'une même catégorie de créance est donc envisagé.

Cependant, et **F.O.-DGFIP** l'a rappelé lors des discussions en groupes de travail, cette évolution qui restreindra drastiquement le nombre de services RNF n'est pas souhaitable, qui plus est pour des créances en lien direct avec les territoires.

F.O.-DGFIP s'est opposé à la concentration de la gestion des amendes de tout le territoire sur une seule direction nationale et demeure attaché à la gestion départementale de produits aussi sensibles.

Les missions pour le compte de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) et Dépôts de fonds au trésor (DFT) : F.O.-DGFIP a tout au long du mandat combattu la réforme menée par la DGFIP et la Caisse des Dépôts consistant à passer de 14 pôles de gestion des consignations à 2 en 2019 sur Nantes et Lyon. A quand le pôle national ? La Caisse

des Dépôts voulait moins de pôles, plus de profits, la DGFIP l'accompagne donc dans cette liquidation de l'activité.

F.O.-DGFIP s'est opposé à cette réforme absurde. Le syndicat suit aussi de près l'évolution du métier de chargé de clientèle ainsi que le sort des agents affectés dans les centres de services bancaires (CSB).

La **mission domaniale** a connu deux évolutions majeures durant cette mandature.

La première en 2016 a vu la transformation de France Domaine – service à compétence nationale (SCN) – en une direction rattachée au Directeur général intitulée Direction de l'Immobilier de l'Etat qui voit son rôle renforcé dans la gouvernance de la politique immobilière de l'Etat.

La seconde en 2017 a totalement réorganisé les services domaniaux territoriaux en rayant de la carte 42 DDFIP dans lesquelles il n'y a plus de mission évaluation depuis le 1/9/2017, 59 pôles d'Evaluation Domaniale (PED) gèrent désormais cette mission pour tout le territoire. La gestion domaniale, si elle sauve ses implantations dans toutes les directions n'en est pas moins transformée en « front office » perdant 30 % de son activité qui part vers 11 nouvelles structures régionales ou Pôles de Gestion Domaniale (PGD) en charge des opérations complexes.

F.O.-DGFIP s'est opposé à cette concentration des structures qui n'a pour but que de détruire une mission de service public en renvoyant les élus à un serveur informatique pour leurs évaluations. Le risque de privatisation de cette activité a aussi été relevé par **F.O.-DGFIP**.

Le **secteur public local** a subi depuis plusieurs années de nombreux coups de boutoir venant tant de l'extérieur que de l'intérieur.

Le SPL doit aussi s'adapter, à moyen humain en baisse drastique, à des évolutions liées à la dématérialisation des échanges. Et face à cela, notre Directeur général continue les prétendues innovations ou expérimentations inutiles et provocatrices (caisse sans numéraire par exemple), sacrifie le réseau de proximité rural et désormais péri-urbain, supprime des emplois, comme si de rien n'était.

Les effets collatéraux de la loi Nouvelle Organisation Territoriale de la République du 7/8/2015 dite loi NOTRé, notamment par les nouveaux schémas départementaux de coo-

pération intercommunale, sur le réseau des postes comptables de proximité sont dévastateurs.

F.O.-DGFIP combat la réforme territoriale qui dépouille les communes au profit des nouvelles intercommunalités et va de pair avec l'adaptation des structures du réseau (ASR) qui s'est accélérée depuis 2017. La loi NOTRé et la loi du 28/2/2017 sur le statut de Paris et l'aménagement métropolitain mettent à mal la revendication de **F.O.-DGFIP** de maintenir une implantation la plus fine possible des postes sur l'ensemble du territoire.

Le risque est grand d'une disparition des postes ruraux mais aussi péri-urbains dans le giron de ces métropoles. La réforme du statut de Paris et la nouvelle collectivité corse doivent nous alerter sur les possibles fusions ou absorptions à venir de départements.

Lors des GT ou des CTR dédiés au secteur local et lors des audiences à la Direction, **F.O.-DGFIP** a toujours eu le souci de défendre cette mission et les collègues qui l'exercent.

C'est pour cela que **F.O.-DGFIP** s'est opposé dès le départ aux services d'appui au réseau ou SAR tels que la Direction générale l'entend, à savoir des structures destinées à siphonner les postes comptables en les transformant en coquilles vides expurgées de leur deux missions fondamentales : prise en charge et recouvrement des recettes et visa et paiement des dépenses.

On est loin de l'aide ou de l'expertise ponctuelle pointue apportée par les directions via leur services Fiscalité Directe Locale ou Expertise économique et financière au profit des chefs de poste. **F.O.-DGFIP** dénonce d'ailleurs le sentiment d'abandon qu'ont quelquefois les collègues de ces services de direction.

Ces « systèmes d'accélération des restructurations », sous couvert d'aide à des postes que la DGFIP a contribué à rendre ingérables en les asphyxiant, sont des chevaux de Troie de leur disparition.

Pour **F.O.-DGFIP**, maintenir un réseau de proximité doté d'effectifs suffisants est le meilleur moyen de sauvegarder la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics.

Ce ne sont pas les services facturiers SPL lancés par la Direction Générale qui permettront de pérenniser cette dernière ni la séparation ordonnateurs/comptables mise à mal dans ce système.

Quant aux Maisons de Service aux publics (MSAP), **F.O.-DGFIP** a maintes fois dit qu'elles ne peuvent constituer LA réponse à l'abandon du milieu rural par la DGFIP.

F.O.-DGFIP a clairement marqué son opposition aux effets induits des réformes hospitalières et du secteur médico-social qui ont toutes comme conséquence la fusion et la suppression de postes comptables au profit de structures départementales voir régionales.

F.O.-DGFIP a suivi de près le lancement de l'expérimentation de la certification des comptes locaux venant après celle des hôpitaux. **F.O.-DGFIP** sera très vigilant sur les suites législatives et sur le maintien dans la sphère publique de ce dispositif.

F.O.-DGFIP a aussi vivement dénoncé et condamné la voie ouverte à la privatisation du recouvrement des produits locaux contenue dans la réécriture de l'article 1611-7 du code général des collectivités territoriales.

F.O.-DGFIP n'a pas cessé de revendiquer, auprès de la Direction générale, l'octroi d'outils et de moyens humains à la hauteur des enjeux du secteur public local.

Mais notre Directeur Général le veut-il vraiment ? Lui qui intime aux directeurs locaux de proposer aux offices publics d'HLM de se tourner vers des comptables du secteur privé pour ne prendre que cet exemple !

LES MISSIONS TRANSVERSES

La **gestion des ressources humaines** : Cette mission dans les départements va être impactée par l'arrivée du système d'information des ressources humaines SIRHIUS qui remplacera GAP et AGORA dès 2018.

La Cour des Comptes avait souligné la perspective alléchante de 300 ETP supprimés à la DGFIP grâce à SIRHIUS.

La DGFIP profite de l'arrivée d'un nouvel outil pour se lancer dans une nouvelle organisation fondée sur dix Centres de Services Ressources Humaines (CSRH) en 2019.

Ces CSRH seraient en charge de la gestion administrative des agents, des temps et de la rémunération. Les services RH locaux n'auront plus rien, ou si peu (dialogue social, suivi carrière...). Une plate forme d'appel nationale à Melun sera le point d'entrée obligé de toute question.

F.O.-DGFIP a contesté cette organisation à finalité purement budgétaire qui va réduire à néant la proximité de service à l'agent, va

sacrifier des collectifs de travail RH pourtant reconnus.

De plus, le projet de déconcentration de l'affectation fine des agents dans les CAP locales, si il va au bout, va créer de nouveaux besoins dans les départements.

Interrogé par **F.O.-DGFIP** sur ce point, le Directeur Général a reconnu qu'il existait effectivement un petit souci de cohérence qu'il allait faire expertiser.

Le budget logistique : cette mission n'est pas en reste dans ce jeu de massacre. Suivant encore une logique de coût et de culpabilisation d'équipes limitées en nombre et donc trop « fragiles », la DGFIP a créé deux Centres de Services Budgétaires (CSBUD) à Limoges et Périgueux.

F.O.-DGFIP s'oppose à cette volonté partagée du Directeur Général et de la Cour des Comptes de priver les directions départementales de l'exercice de nombreuses missions parmi les plus importantes.

Le contrôle de gestion et qualité comptable : **F.O.-DGFIP** s'oppose à la politique de la DGFIP visant à réduire sans cesse les emplois et les moyens tout en martelant que les contrôles peuvent être allégés et la qualité comptable améliorée. Cette démarche relève au mieux de la méthode COUE voire de l'imposture.

La mission d'**audit** : **F.O.-DGFIP** déplore l'absence d'ambition de la Direction Générale. Elle voudrait faire croire aux auditeurs que l'on peut développer des missions en maintenant les recrutements à un niveau qui ne leur permet pas de les exercer efficacement

LES SPECIFICITES COMPTABLES

De 4 200 postes comptables en 2014, le réseau s'est réduit à 3 879 unités en 2017.

Les suppressions de postes ruraux, provisoirement atténuées durant la précédente mandature pour favoriser la création de la DGFIP, ont été remises au goût du jour ces 4 dernières années. Ainsi, les postes comptables de catégorie C4 ont été les grands perdants de cette évolution, n'étant plus que 213 au 1/1/2017 contre 660 au 1/1/2012.

Dans le même temps, et profitant de la réforme territoriale, la DGFIP s'est permise une vaste opération de fusions-restructurations de postes comptables avec des conséquences non négligeables sur les perspectives de carrières des comptables.

F.O.-DGFIP a, au cours de ce mandat, mis en avant notre revendication de toujours : faire

vivre un réseau fiscal et SPL de proximité en milieu rural mais aussi périurbain avec les moyens à la hauteur des enjeux de service public de qualité, sur tout le territoire.

En complément des autres vecteurs de communication syndicale, **F.O.-DGFIP** édite à l'attention des comptables un magazine intitulé « FOCUS ».

Pour ce faire, **F.O.-DGFIP** s'est opposé à la sinistre ASR – Adaptation des Structures du Réseau – directement issue des « lignes directrices » de notre Directeur Général et fortement inspirée par les recommandations de la Cour des Comptes et de l'IGF concluant toutes deux à la nécessité de recomposer le maillage territorial.

F.O.-DGFIP a souvent défendu seul les comptables et leurs perspectives de carrière lors de la défiliarisée de l'accès aux postes comptables au 1/1/2015.

Un nouveau classement par famille est intervenu en 2017 et **F.O.-DGFIP** a revendiqué et obtenu que la Direction Générale n'envisage pas un classement unique pour tous les types de postes comptables ; c'eut été un vrai jeu de massacre avec déclassements et reclassements massifs entraînant des mobilités non désirées.

F.O.-DGFIP a participé à 5 groupes de travail sur ce sujet avec des experts pour chaque famille de poste.

Le syndicat a su défendre les comptables sur la prise en compte de critères de charges et d'enjeux déterminants pour le classement de leur poste.

Pressé par **F.O.-DGFIP**, au CTR de juillet 2016, de fournir un classement des postes avec leur rang au sein de chaque famille tel qu'on le connaissait jusqu'au classement 2012, le Directeur Général n'a communiqué ces données qu'au CTR de décembre 2016 ! L'exercice est trop complexe selon lui et il souhaite le modifier.

Pour **F.O.-DGFIP**, si des simplifications peuvent s'envisager, elles ne doivent pas aboutir à des injustices flagrantes eu égard aux différentes familles de postes aux enjeux différents. Le classement des postes est trop lourd de conséquences en matière d'emplois, de restructurations ou de déroulement de carrière des comptables pour accepter n'importe quoi.

F.O.-DGFIP a aussi réagi vivement à la création d'une nouvelle catégorie de postes comptables dits « C+ » réservés aux seuls

AFIP qui ne devaient initialement pas être plus de 30 en cible. On en dénombre aujourd'hui 42 !

F.O.-DGFIP qui défend la séparation ordonnateurs/comptables s'est opposé aux services facturiers (SFACT) dans la sphère Etat et a réagi négativement à leur extension au secteur local.

Sur la Responsabilité Personnelle et Pécuniaire (RPP), la réforme de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables de 2012 a été mise en œuvre alors que la réforme de 2008 n'avait pas encore produit tous ses effets.

Les effets sont néfastes pour les comptables, notamment la forte augmentation des laissés à charge suite à débet, y compris dans le cadre de débet sans préjudice pour la collectivité.

Cette réforme de 2012 est dangereuse, compte tenu des pouvoirs du juge des comptes en matière d'appréciation du préjudice financier pour la collectivité ou d'effectivité d'un plan de CHD (Contrôle Hiérarchisé de la Dépense) valide.

F.O.-DGFIP a combattu le but affirmé de cette réforme marquée par l'affaiblissement des pouvoirs du ministre de déterminer l'importance des laissés à charge, alors que cette prérogative ne servait qu'à atténuer la responsabilité de l'administration incapable de donner les moyens aux comptables et à leurs agents d'exercer correctement leurs missions.

F.O.-DGFIP aurait aimé poser en groupe de travail RPP, entre autres, la question de l'assurabilité des risques à l'administration et du devenir de la RPP, dans un réseau où moins de têtes auront plus de risques. Ce GT demandé par **F.O.-DGFIP** et prévu à l'agenda social en 2015 fut reporté puis annulé.

Préoccupé par cette thématique, **F.O.-DGFIP** a participé à un colloque sur l'avenir de la RPP le 19 septembre 2016 après avoir été associé aux 4 réunions préparatoires.

F.O.-DGFIP porte aussi assistance aux comptables chargés de l'impôt pour qu'ils effectuent systématiquement des recours devant la délégation à la responsabilité des comptables en réaction à la tendance de certains comptables principaux qui leur laissent à charge jusqu'à 10 % du montant de refus de sursis de versement.

Il en est de même pour les comptables principaux SPL pour lesquels **F.O.-DGFIP** apporte conseil et assistance lors de leur éventuelle mise en cause.

RAPPORT D'ACTIVITÉ SUR LE SECTEUR DE L'INFORMATIQUE ET DES INFORMATIENS

1 – L'informatique et les informaticiens de la DGFIP

Le 10 avril 2014, la motion Informatique a été adoptée à l'unanimité des sections présentes ou représentées au congrès national de Guidel (56). Le texte adopté est consultable dans Le Syndicaliste N°20 daté de juillet 2014 ou sur le site web national du Syndicat à l'URL :

http://www.fo-dgfip.fr/revendic_detail.php?infoid=16

11 – Qui sont les agents qui exercent cette mission à la DGFIP ?

En 2016, les agents exerçant leur fonction dans la sphère informatique, SSI + DiSI, représentaient environ 4,5 % des effectifs de la DGFIP : 79 % d'entre eux étaient affectés en DiSI et 78 % possédaient une qualification informatique.

		SSI 2016	DiSI 2016	"Total SSI+DiSI 2016
Effectifs titulaires		1030	3829	4859
par Catégorie	A+	211	221	432
	A	692	625	1317
	B	113	1808	1921
	C	14	1175	1189
par Qualification	Chef de projet	127	24	151
	Chef d'exploitation	0	33	33
	Analyste et AAU	473	183	656
	PSE CRA	46	102	148
	PSE et PSE ER	79	371	450
	Programmeur et chef prog	49	708	757
	Pupitreur et PAU	6	1097	1103
	Moniteur	0	22	22
	Agent de traitement	0	56	56
	Dactylocodeur	0	417	417
	Administratif	250	816	1066

12 – Les Groupes de Travail (GT) tenus depuis le congrès national des 7 au 11 avril 2014 :

- 11/06/2014 => compte-rendu mis en ligne sur le site web national, (le 07/08/2014) « On avance lentement »

<http://www.fo-dgfip.fr/infothema.php?cat=1>

- 16/10/2014 => compte rendu mis en ligne (le 20/10/2014) « Les raisons d'un départ anticipé ».

- 25/03/2015 => compte rendu mis en ligne (le 27/04/2015) « Une reprise poussive ».

- 12/01/2016 => F.O. non représentée.

- 31/05/2016 => compte rendu mis en ligne (le 15/06/2016) « L'agilité peut-elle remplacer une réflexion stratégique ? ».

- 19/09/2016 => boycott des organisations syndicales.

- 01/12/2016 => boycott des organisations syndicales, mais commentaires de F.O. mis en ligne « Quoi de neuf ? ».

- 11/05/2017 => compte rendu mis en ligne (le 18/05/2017) « Des sujets d'importance inégale ».

13 – Les saisines directes et écrites du Directeur Général par le Syndicat national :

- le 03/02/2015 sur l'arrêt du développement de l'application Neptune V2

- le 23/02/2017 sur les effets dommageables du défaut d'anticipation des conséquences de la déconnexion d'Internet des stations sous Windows XP.

14 – Les principaux sujets régulièrement évoqués

D'abord, des sujets RH concernant surtout les informaticiens exerçant leurs fonctions dans les ESI : les astreintes pour les exploitants, le temps de travail, l'apprentissage (ou, plutôt, la formation en alternance), les difficultés à recruter des informaticiens.

Mais aussi des sujets « métier » comme le chantier de la modernisation des applications patrimoniales (« legacy ») ou la situation des ateliers d'édition.

Sans oublier des sujets d'organisation comme la mutualisation des fonctions support et, surtout, la fusion des ESI en double résidence.

15 – Les sujets que la DGFIP refuse d'aborder ou aborde sans les traiter au fond

Malgré le rappel constant de notre revendication, la DGFIP n'a pas relayé auprès de la Fonction publique la demande d'une véritable refonte des décrets de 1971 sur les qualifications informatiques et les indemnités qui en découlent, avec la prise en compte réelle des évolutions techniques et, parallèlement, des métiers associés.

Par ailleurs, l'absence d'un document d'orientation de la stratégie informatique poursuivie à moyen terme, tant dans les services centraux que dans tous les Etablissements des Systèmes d'Information (ESI), traduit l'aveu implicite que notre Direction Générale se contente d'expédier les affaires courantes, sans réelle vision d'ensemble de ce que l'informatique pourrait ou devrait être à la DGFIP. Elle se prévaut d'une démarche Agile* pour mieux masquer sa propre myopie.

*Dans le monde du développement des applications informatiques, on qualifie de Agile une approche pragmatique, au plus près des besoins du client, avec une structure itérative, incrémentale et adaptative

2 – La communication du Syndicat national et de ses sections, basée sur les technologies de l'information et de la communication

Il est à noter que toutes ces technologies sont mises en œuvre par des militants bénévoles du Syndicat : qu'ils en soient ici félicités et remerciés.

21 – Le site web national, <http://www.fo-dgfip.fr/>

Tout sur l'Expression syndicale, les Rémunérations, le Grade d'inspecteur divisionnaire, le Grade d'inspecteur, la catégorie B, la catégorie C, la Mission gestion publique, la Mission gestion fiscale, la Mission transverse, la Mission informatique, la Formation, la Préparation aux concours, l'Hygiène sécurité et conditions de travail, l'Action sociale.

Mais aussi nos revendications (définies en congrès national), **nos Agenda** (dont les prochains concours et prochaines réunions des CAPN), **les écoles de formation de l'ENFiP, nos organigrammes** (Secrétaires départementaux, Elus en CAPN, membres du Conseil syndical).

Sans oublier tous les fac-simile des numéros trimestriels de **notre publication Le Syndicaliste**.

Et bien d'autres choses encore, dont la carte des RAN (créée début 2017).

Le tout facilité par une **recherche spécifique** fournie par le moteur Google® ainsi que par une **Recherche privée** réservée à nos militants.

On pourrait enfin citer les maintenances techniques que les utilisateurs ne voient pas et c'est très bien ainsi, dont la migration du serveur d'hébergement (début 2015).

22 – Le site national pour smartphone, <http://www.fo-dgfip.fr/mobile/>

Une version simplifiée du site web national, adaptée aux petits écrans des smartphones, et mise à jour en temps réel.

23 – Le compte Twitter national, [@fodgfip](https://twitter.com/fodgfip) ou <https://twitter.com/fodgfip>

Pour toutes celles et tous ceux qui tweetent, toutes les informations mises en ligne sur le site web national, mises à jour en temps réel.

24 – Les sites web des sections, <http://www.fo-dgfip-sd.fr/>

Parce que le Syndicat, ce sont aussi ses sections constitutives, un espace d'expression locale avec tous **nos comptes rendus** d'Audiences, de CAPL, de CDAS, de CHS-CT, de CTL.

Mais aussi **nos informations** sur les Elections professionnelles, l'Expression syndicale, la Mobilisation, la Vie de l'agent, un Agenda / Calendrier, **nos organigrammes** (Bureau / Comité, Elus en CAPL, Elus en CTL, Délégués au CDAS ou au CHS-CT).

Et bien d'autres choses encore, dont **notre journal** (local, créé début 2015) ou **Adhérer dans notre section** (à l'été 2015).

Sans oublier la création des sites pour les DirCoFi (début 2015), les élèves de l'ENFiP (au printemps 2015), la DNID (à l'automne 2015).

Le tout facilité par une **Recherche sur l'ensemble** du site fournie et adaptée par le moteur Google® ainsi que par une **Recherche dans les articles** propre au CMS utilisé (SPIP) [fonctionnalités mises en œuvre respectivement début 2015 et début 2016].

On pourrait enfin citer les maintenances techniques que les utilisateurs ne voient pas et c'est très bien ainsi : migration de la version de SPIP (automne 2015), changement de l'hébergeur (début 2017).

UNE ACTIVITE SYNDICALE INTENSE

Une progression significative aux élections professionnelles de 2014

Le rapport d'activité précédant le Congrès de 2014 indiquait que le Syndicat avait relevé le défi des premières élections professionnelles à la DGFIP. Il notait aussi que, compte tenu de l'histoire, une marge de progression restait possible.

En décembre 2014, le Syndicat National a été au rendez-vous de cette marge de progression, passant de 20 % à près de 23 % des suffrages exprimés dans l'élection des représentants dans les Comités Techniques Locaux.

Cette progression, résultat de l'engagement de l'ensemble du réseau militant, a permis au Syndicat National de conforter ses deux sièges au Comité Technique de Réseau (CTR) Parallèlement, le scrutin pour le renouvellement

des CAPN (Commissions Administratives Paritaires Nationales). permettait de gagner de nouveaux sièges.

Cette progression place le Syndicat National, certes toujours à la 3^e place mais à un nombre de voix désormais atteignable de la 2^e. F.O.-DGFIP est le seul des syndicats représentatifs à la DGFIP à avoir progressé en pourcentage des suffrages exprimés mais aussi en nombre de voix lors de ce scrutin.

Progresser ne constitue pas un but en soi mais le moyen de mieux faire aboutir les revendications que nous portons. Le changement d'attitude de l'administration, semblant intégrer qu'il faudrait compter avec nous constitue de ce point de vue une indication.

Une consultation régulière des instances statutaires du Syndicat.

Depuis le Congrès de Guidel (avril 2014), le Conseil Syndical a été réuni une fois par trimestre conformément aux statuts soit 11 fois, une 12^e est prévue en février 2018. Chacune de ses réunions a fait l'objet d'un communiqué de clôture publié sur le site web national et, si le délai d'impression le permettait, dans « Le Syndicaliste ».

Cette instance a, de plus, été consultée par messagerie à chaque fois que l'urgence de la décision à prendre le justifiait.

Le Conseil National, prévu par l'article 33 de nos statuts réunissant les secrétaires des sections et le Conseil Syndical a été convoqué à Châlès (Loir-et-Cher) les 14 et 15 Octobre 2015.

Le Bureau National s'est réuni autant de fois que possible et nécessaire en fonction d'un agenda très chargé.

Les Commissions Nationales ont toutes été convoquées au siège du syndicat au moins une fois au cours du mandat écoulé.

Une présence assurée dans les instances des différentes structures syndicales

Plusieurs membres du bureau national F.O.-DGFIP, élus dans les instances fédérales lors des Congrès de la FGF (Fédération Générale des Fonctionnaires) et de la Fédération des Finances ont participé aux bureaux fédéraux à raison d'une fois par mois hors période estivale. Une délégation du Conseil Syndical a participé en octobre 2016 et Mars 2017 aux Congrès de la FGF et de la Fédération des Finances.

Enfin, une délégation du bureau national a participé au Congrès de l'Union des cadres et Ingénieurs FO (UCI) en juin 2017 et au Congrès Confédéral en Février 2015.

Notre présence dans ces instances permet de disposer des informations nécessaires à une bonne compréhension de l'actualité du monde du travail. Elle permet aussi d'assurer le lien avec l'ensemble des salariés du privé comme du public, fondement du Syndicalisme confédéré de FO.

Une activité soutenue en direction des sections

Fin 2017, il existait, sauf dans la Meuse, une section F.O.-DGFIP dans chaque département métropolitain et ultra marin ainsi qu'en Nouvelle Calédonie et Polynésie Française.

En outre, une section au SRE (Service des Retraites de l'État) est en cours d'implantation. S'agissant des sections ou groupements dans les Directions Nationales et Spécialisées : DISI, DIRCOFI, DRESG, ENFiP, si le syndicat dispose de sections dans quelques unes de ces structures administratives, force est de constater que s'y implanter ne relève pas d'un exercice allant de soi.

Nous poursuivons cette politique mais, l'administration nous interdisant de pénétrer dans ces structures si nous n'y avons pas de sections, cela complique les démarches. Nous avons réitéré sans succès notre demande de tenir des HMI (Heures Mensuelles d'Informations), considérant qu'étant représentatifs au plan national, ce serait naturel.

L'administration semble plus préoccupée de préserver le pré carré de ceux qui y sont déjà implantés que d'assurer la pluralité de l'information syndicale pour les personnels. Nous ne désespérons pas d'y arriver.

La section Nationale des retraités a poursuivi son activité militante en direction de nos camarades retraités .

Le bureau national a également participé, sauf impossibilité majeure, par la présence d'un de ses membres, à toutes les AG des sections qui en ont fait la demande.

Enfin, le soutien aux sections a été assuré à la fois par le bureau national et par les animateurs du réseau militant, membres du Conseil syndical dans une relation de proximité.

Action dans les écoles

Afin d'aller à la rencontre des stagiaires et d'améliorer leur syndicalisation, le syndicat consacre chaque année des moyens conséquents à l'animation syndicale dans les écoles. Dans chacun des 5 établissements (Noisiel, Noisy, Lyon, Clermont Ferrand et Toulouse), des militants du Syndicat assurent le suivi des stagiaires à travers notamment l'aide apportée au moment de la campagne de mutations mais pas seulement.

La présence F.O.-DGFIP dans les écoles, c'est en moyenne une heure d'information chaque mois dans chaque établissement, c'est aussi la préparation des élections au Conseil de promotions des stagiaires A et B, c'est encore l'aide apportée aux élus pour la préparation des réunions des conseils de promotion, c'est enfin une permanence assurée dans chacun des établissements.

Si le syndicat a implanté des permanents syndicaux à Lyon et Clermont Ferrand (Jean-Luc Pelletier et Jacinthe Guillot), dans les écoles de région parisienne, le suivi des stagiaires est assuré par les secrétaires généraux adjoints responsables des secteurs catégoriels (Corinne Anglade, Catherine Boulet et Philippe Cinq) avec l'aide des permanents des sections d'Ile de France et des élus en CAPN.

A Toulouse, des militants de la section de l'ENFiP, notamment Bernard Crouzil assurent la présence syndicale. Lors de la campagne de mutation, un certain nombre d'élus en CAPN et des membres du Conseil syndical se répartissent la permanence dans les écoles.

Enfin, Olivier Brunelle, secrétaire général adjoint en charge, entre autres, de la formation initiale et continue, assure la confection de supports de diffusion attractifs pour les écoles comme il le fait aussi pour toutes les autres publications du Syndicat.

Des militants mieux formés pour mieux défendre les personnels et les missions

Le plan de formation des militants initié en 2010 ayant permis d'atteindre le résultat de 2014, l'action dans ce domaine a été poursuivie et amplifiée. Ainsi, les stages de 3 jours pour les responsables et militants départementaux, d'une journée pour les Trésoriers et administrateurs de sites web locaux ont-ils été reconduits à raison de deux sessions chaque année.

Les stages déconcentrés à destination des nouveaux élus en CTL et CAPL ont été également reconduits et assurés par les conseillers syndicaux animateurs du réseau militant avec l'appui du bureau national. Ces modules existants sont aujourd'hui complétés par deux nouvelles formations : expression écrite et expression orale, ouvertes aux militants ayant déjà effectué le stage de 3 jours.

Au cours du mandat écoulé, 2 012 militants auront été ainsi formés ce qui représente 2 480 journées de formation sans compter la participation de militants du syndicat aux stages CHS-CT et Action sociale assurés par la Fédération des Finances ainsi qu'à ceux dispensés par les Unions Départementales.

Au total, ce sont ainsi plus de 3 737 militants qui auront été formés depuis la création du syndicat en 2009.

Une communication sans cesse améliorée

L'identité visuelle du Syndicat National a été renouvelée avec l'adoption d'un nouveau logotype modernisé et simplifié, en cohérence avec les communications fédérale et confédérale dès 2015. Il remplace depuis progressivement l'ancien sur tous les supports de communication et réaffirme ainsi fortement l'identité du Syndicat.

Toutes les sections départementales qui en ont fait la demande ont été dotées d'un logotype personnalisé.

En soutien aux actions de développement des sections une campagne nationale d'adhésion « Syndicaliste au quotidien » a été lancée sur deux ans articulée autour d'une série de trois affiches et de trois flyers (Ludivine, Nicolas, Thibault).

Le matériel d'accueil départemental (livret d'accueil et chemises cartonnées) mis chaque année à la disposition des sections ainsi que les grands calendriers 2016/2017 et 2017/2018 ont repris cette charte graphique pour harmoniser la communication du syndicat et en faire des outils d'aide à la syndicalisation.

La modification en profondeur du trimestriel « Le Syndicaliste » initiée au cours du mandat précédent a été poursuivie.

Ainsi, ce vecteur de communication statutaire du Syndicat en direction de ses adhérents propose

4 fois par an un dossier central et de nombreux articles en lien direct avec l'actualité des services ou plus généralistes afin d'assurer une information la plus complète possible. Différents thèmes ont fait l'objet de dossiers notamment : la réforme territoriale, le traité de libre échange, les pensions, PPCR, le prélèvement à la source, les conditions de travail, la coproduction numérique, la fraude fiscale ou encore la formation professionnelle et l'ASR. Une modification de forme de la couverture permet aujourd'hui aux lecteurs de saisir du premier coup d'œil les sujets traités.

Le site web national et les sites départementaux ont été dotés de nouvelles fonctionnalités afin de faciliter la recherche d'information. Récemment refondus, les sites départementaux bénéficient désormais d'une technologie responsive permettant une meilleure adaptation aux différents types de support de consultation (ordinateur, tablettes, smartphone...) pour une navigation fluidifiée.

Les délais de parution de ce journal ne permettent pas d'y inclure les dernières actualités et les évolutions possibles qui feront l'objet d'un rapport complémentaire devant le Congrès

PROLEGOMENES AU RAPPORT FINANCIER

Il n'est pas dans la tradition des organisations syndicales **F.O.** de communiquer par écrit sur leur rapport financier ou de trésorerie.

En effet, ces informations comptables pourraient apporter trop d'informations sensibles non seulement à nos concurrents mais aussi et surtout à tous ceux qui souhaitent ou qui militent pour la disparition des syndicats en général et ceux des fonctionnaires en particulier.

En revanche, il est bien évidemment indispensable de rendre compte aux seuls adhérents de l'usage qui est fait de leur cotisation annuelle.

Le rapport financier du Syndicat sera donc prononcé, conformément aux dispositions des articles 14 et 25 des statuts du Syndicat, devant tous les délégués des sections assemblés en congrès national, durant la dernière semaine du mois de mars 2018, à Ronces-les-bains (17).

Pour autant, il est possible de préciser ici certains éléments statistiques ou de méthodologie

qui constitueront ainsi une préface ou une introduction préliminaire à l'exposé oral dudit rapport financier : c'est ce que l'on désigne du joli mot de prolégomènes.

1 – La comptabilité du Syndicat, sa tenue, sa certification et sa publication

Les exercices comptables du syndicat national ont une durée de 12 mois, selon un exercice décalé allant du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.

Les écritures comptables sont passées chaque mois par une prestataire d'un cabinet d'expertise comptable, sur la base de pièces justificatives préalablement codifiées par le Trésorier national (numéros des comptes à mouvementer, tant en débit qu'en crédit). La comptable procède également aux rapprochements bancaires mensuels, ainsi qu'à l'édition des balances et du Grand livre.

Une fois les comptes arrêtés par le Conseil Syndical, habituellement en juin, ceux-ci sont audités par un(e) Commissaire aux comptes afin de procéder à leur certification. Cette certification est un préalable à la réunion de la Commission de Contrôle des Comptes (définie à l'article 36 des statuts du Syndicat), à l'automne, en vue de l'approbation des comptes annuels.

Ceci permet ensuite leur publication sur le site web du Journal Officiel, comme cela est désormais la règle pour toutes les organisations syndicales qui dépassent le seuil de 230 000 € de ressources nettes de reversement à une autre organisation syndicale.

2 – La syndicalisation des actifs au cours des 3 exercices 2014 à 2016

Précisons tout d'abord que les chiffres de la syndicalisation de l'année 2017 ne pourront être connus, au mieux, qu'à partir de la fin février 2018.

Pour les 3 derniers exercices connus s'étant écoulés de 2014 à 2017, on observe une remarquable stabilité du nombre d'adhérents en position d'activité, à comparer avec le contexte administratif dans lequel les effectifs de la DGFIP ont reculé chaque année d'environ 1,8 % (soit -5,3 % au bout de 3 ans).

Le taux de syndicalisation étant défini comme le rapport du nombre d'adhérents au nombre d'agents payés par la DGFIP, celui-ci s'est donc amélioré de 5,6 % sur la même période. En

des temps où les médias se répandent sur la faiblesse de la syndicalisation en France, nous pouvons tous nous féliciter collectivement de ce résultat.

3 – La syndicalisation des retraités au cours de ces mêmes 3 exercices

Le résultat des retraités est plus décevant car on constate une baisse plus ou moins régulière, de l'ordre de -6 à -7 % par an, alors même que le nombre de départs à la retraite excède de beaucoup le nombre des recrutements à la DGFIP.

Comment expliquer ce recul que l'on observe d'ailleurs depuis de nombreuses années ? A la réflexion, la seule explication qui vaille semble être d'ordre sociologique : à l'issue d'une longue carrière où les changements réglementaires et les innovations technologiques sont permanents et s'accompagnent depuis plus de 15 ans de suppressions d'emplois dogmatiques, les collègues partent à la retraite avec soulagement. Ils tournent la page de l'Administration et, bien souvent, ils tournent hélas aussi celle du Syndicat...

Il est à noter que si cette baisse de la syndicalisation des retraités a une incidence négative mais limitée sur le niveau des ressources financières du Syndicat, elle n'en a aucune sur sa capacité à revendiquer, à agir et à mobiliser, tant que le nombre de ses adhérents actifs reste à un niveau élevé.

4 – La sociologie des adhérents actifs du Syndicat

Les adhérents en position d'activité sont majoritairement des adhérentes : 60,1 % à comparer avec les 60,3 % des agents de la DGFIP (source : bilan social 2015).

De même, la répartition des adhérents par catégorie statutaire est très proche de celle de tous les agents de la DGFIP. Pour ne citer qu'un seul chiffre, 28 % de « A » à comparer avec les 30 % que représentent tous les cadres A à la DGFIP.

Nous ne connaissons pas l'âge moyen de nos adhérents car nous leur demandons pas leur date de naissance ! Pour autant, nous savons que l'âge moyen de nos Conseillers syndicaux, des militants aguerris, était de 52 ans en 2016, à comparer avec l'âge moyen de 49 ans de l'ensemble des agents de la DGFIP.

PROCESSUS DE CERTIFICATION ET DE PUBLICATION DES COMPTES DU SYNDICAT NATIONAL

31 MARS 2017

CLÔTURE DE L'EXERCICE COMPTABLE

Compte de résultat + Bilan + Annexes
DMP Groupe Expert comptable + Trésorier National
Exercice comptable d'une durée d'un an du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017
Décret 2009-1665 du 28 décembre 2009 : Art. D. 2135-2

4 OCTOBRE 2017

CERTIFICATION DES COMPTES

Rapport de la Commissaire Aux Comptes
Code de Commerce : Art. L.823-3
Art. 8 des statuts du Syndicat National

24 OCTOBRE 2017

APPROBATION DES COMPTES

PV de la Commission de Contrôle des Comptes
Art 36 des statuts du Syndicat National



21 JUIN 2017

ARRÊTÉ DES COMPTES

Rapport de gestion + PV du CS
Article 8 des Statuts du Syndicat

21 DÉCEMBRE 2017

PUBLICATION DES COMPTES

Rapport du Commissaire aux comptes
Trésorier National
"3 mois à compter de l'approbation des comptes" Décret 2009-1665 du 28 décembre 2009 : Art.D.2135-7

Convocation des délégués au IV^e Congrès National du Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques

Par décision du conseil syndical en date du 2 février 2017, les délégués élus, conformément aux dispositions prévues par les Statuts, par les sections locales du syndicat national sont convoqués en congrès extraordinaire et ordinaire à partir du 26 mars 2018 à Ronce-les-Bains (Charente-Maritime) au village Azureva, 17 avenue des Erables, 17390 Ronce-les-Bains, La Tremblade afin d'aborder tous les points de l'ordre du jour qui sera définitivement arrêté ce 26 mars 2018.

Les congrès départementaux sont invités à se réunir à partir de la parution du présent « Le syndicaliste F.O.-DGFIP » et avant le 25 mars 2018 afin d'élire et mandater leurs délégués.

Tous les adhérents à jour de leur cotisation 2017 peuvent participer aux travaux des congrès départementaux

Pension de Retraite et Retraités

- 91 C'est pourquoi, il s'inscrit totalement dans l'analyse du Congrès
92 Confédéral de Tours en 2015 qui dénonçait les atteintes répétées
93 au droit à pension entraînant la baisse des taux moyens de
94 remplacement, année après année, et la paupérisation accrue des
95 retraités de la Fonction Publique d'État et plus particulièrement des
96 femmes.
- 97 **Le minimum de pension doit être revalorisé**
- 98 Il existe actuellement un écart de plus de 40 points entre les indices
99 relatifs au minimum de traitement et au minimum de pension.
- 100 Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige que l'indice correspondant au
101 minimum de pension soit relevé et rejoigne celui applicable au
102 minimum de traitement.
- 103 Il exige que comme par le passé, ce droit soit exercé dès 25 ans de
104 services, avec les mêmes règles de calcul et sans application de
105 décote.
- 106 Pour le Congrès, aucune pension servie dans le cadre de la Fonction
107 Publique ne doit être inférieure au minimum de pension et ce, même
108 s'il s'agit d'une pension de réversion ou d'invalidité.
- 109 **La Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) est un
110 fonds de capitalisation**
- 111 Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce le régime de la Retraite
112 Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), véritable fond de
113 capitalisation obligatoire.
- 114 Il marque son opposition à la transformation d'une partie des jours
115 acquis sur le Compte Épargne Temps en points RAFP, modalité qui
116 exonère ainsi l'employeur de toute contribution.
- 117 Parce que le RAFP ne sera jamais une réponse pertinente à un
118 problème dont la responsabilité incombe à l'État - employeur,
119 le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique la prise en compte de tout le
120 régime indemnitaire dans le calcul de la pension sous forme de
121 points d'indice avec effet applicable à tous les retraités.
- 122 Le Congrès, attaché au principe de budgétisation des pensions de
123 retraite demande la conversion des cotisations déjà collectées en
124 droit à pension et la mise en extinction progressive du RAFP.
- 125 **Des revendications de progrès social**
- 126 Le Congrès **F.O.-DGFIP** condamne la réduction du nombre de Centres
127 Régionaux des Pensions lors de leur transformation en Centres de
128 gestion des retraites sous l'égide du Service des Retraites de l'État -
129 organisme trop souvent présenté comme étant la caisse de retraite
130 de la Fonction Publique de l'État.
- 131 Afin de favoriser le progrès social, le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique
132 par ailleurs :
- 133 - La possibilité pour tout agent des Finances Publiques de partir à
134 60 ans avec une pension de retraite à taux plein.

Notes

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Pension de Retraite et Retraités

180 Pour le Congrès **F.O.-DGFiP**, seule la solidarité entre salariés, dans
181 le cadre de l'assurance-maladie, est à même d'offrir une couverture
182 universelle de la dépendance et de garantir l'égalité de prise en
183 charge des personnes en situation de perte d'autonomie.

184 **En matière d'action sociale** : Le Congrès **F.O.-DGFiP** considère
185 que les **fonctionnaires retraités** doivent être reconnus comme des
186 bénéficiaires à part entière de l'action sociale. Il appartient donc
187 à l'État employeur de couvrir leurs besoins par des prestations
188 adaptées, en particulier par la réservation de places en maisons de
189 retraite et le renforcement des dispositifs de maintien à domicile.

190 Il ne saurait accepter que les retraités soient exclus du champ de
191 l'action sociale ministérielle et interministérielle.

192 **En matière de fiscalité** : Fort du principe selon lequel la contribution
193 commune aux charges de la Nation doit être également répartie entre
194 tous les citoyens en raison de leurs facultés contributives, le Congrès
195 **F.O.-DGFiP** dénonce une politique fiscale rendant imposables trop
196 de retraités à faibles revenus avec comme conséquence pour eux la
197 perte d'abattements fiscaux et de prestations diverses. Il condamne
198 fermement l'augmentation de la CSG pour les retraités. Le Congrès
199 exige le rétablissement aux conditions antérieures de la demie part
200 supplémentaire au profit des personnes célibataires, divorcées,
201 veuves ou pacées, ayant élevé un ou plusieurs enfants.

202 Parce qu'ils auront comme conséquence de réduire le pouvoir
203 d'achat et d'aggraver la situation des retraités ayant les plus faibles
204 revenus, le Congrès s'oppose à la hausse des taux de TVA et à la
205 fiscalisation des majorations de pension.

206 Le Congrès **F.O.-DGFiP** demande que les retraités bénéficient de :

207 - L'abattement avant calcul de la CSG, comme les actifs.

208 - L'exclusion de la majoration pour enfants de l'assiette de la CSG et
209 de l'impôt sur le revenu.

210 Construire le rapport de force pour redonner l'espoir

211 Le Congrès **F.O.-DGFiP** refuse de s'inscrire dans la pensée dominante
212 de l'**ultralibéralisme économique et de l'austérité budgétaire.**

213 Fort des valeurs du syndicalisme libre, indépendant et laïc, le
214 syndicat **F.O.-DGFiP** continuera son combat contre la régression
215 sociale et pour la conquête de nouveaux droits.

216 Il appelle l'ensemble des agents des Finances Publiques actifs
217 et retraités à se regrouper au sein du Syndicat National F.O. des
218 Finances Publiques pour construire le rapport de force nécessaire
219 pour faire aboutir ces revendications, seul gage d'un véritable
220 progrès social.

Notes

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4^e congrès national

« Conditions de travail »

- 49** Il condamne le système des loyers budgétaires qui conduit à regrouper
50 des unités de travail sur un même site domanial, aggrave les conditions
51 de travail des agents et compromet la qualité d'accueil du public.
- 52** À ce titre, il exige :
- 53** - la reconnaissance du caractère prioritaire des missions de la
54 DGFIP assortie des créations d'emplois permettant le bon exercice
55 des missions dans l'intérêt des agents comme du public ;
- 56** - une définition au niveau national de la mission accueil qui prendrait
57 en compte les contextes locaux (zones urbaines sensibles, zones
58 rurales...);
- 59** - le retrait du système des loyers budgétaires ;
- 60** - un renouvellement effectif avec une périodicité adaptée du matériel
61 informatique, des applications informatiques fiables, performantes
62 et ergonomiques, avec des habilitations en adéquation aux exigences
63 professionnelles.
- 64** **L'organisation du travail**
- 65** Le Congrès dénonce :
- 66** - L'organisation en plateau, le travail en mode industriel, le
67 dimensionnement exagéré des unités de travail, les aménagements
68 inadaptés, la généralisation de la réception en banque d'accueil et
69 son absence de confidentialité générateurs de bruits, de tensions et
70 donc de stress.
- 71** - La mise en place de nouvelles applications informatiques non
72 stabilisées accroissant la charge de travail sans contrepartie en
73 moyens humains et matériels et sans la formation professionnelle
74 appropriée.
- 75** - La rationalisation et la surveillance outrancières des moyens
76 d'impression, de reproduction et de numérisation, génératrice de
77 stress et d'épuisement quotidien pour tous les agents.
- 78** - L'insuffisance de propreté des locaux, source potentielle de
79 maladies, véritable atteinte à la dignité des personnels.
- 80** Le Congrès condamne l'empilement et la redondance d'indicateurs
81 nationaux et locaux, certaines directions ne concevant l'efficacité
82 qu'à travers les indicateurs, les statistiques et le contrôle interne.
- 83** Il dénonce les calendriers des actes de gestion irréalistes et sans cesse
84 modifiés, générateurs de stress pour tous les services et les personnels.
- 85** Ces modes de pilotage du travail aboutissent à des tensions dans
86 les relations hiérarchiques, voire entre les agents et contribuent
87 pour une large part à l'émergence des risques dits psychosociaux.
88 En effet, les personnels n'arrivent plus à gérer la charge mentale
89 liée au travail, ne trouvent plus pour certains la frontière entre
90 vie professionnelle et vie privée, et en arrivent à développer des
91 pathologies ou à commettre des actes désespérés.
- 92** C'est pourquoi, le Congrès exige :

Notes

« Conditions de travail »

- 93** - des modes d'organisation du travail respectueux de la santé
- 94** physique et mentale des agents ;
- 95** - la consultation systématique d'un ergonomiste lors des restructurations ;
- 96** - une véritable prise en compte du handicap dans les services ;
- 97** - la discussion de l'organisation du travail dans les Comités
- 98** Techniques en lien avec les CHS-CT, les Comités Techniques devant
- 99** rester l'instance majeure du dialogue social ;
- 100** - l'arrêt du pilotage fondé uniquement sur les indicateurs, et la
- 101** culture du résultat.
- 102** Concernant le télétravail, le Congrès **F.O.-DGFIP** sera très vigilant
- 103** quant à sa mise en œuvre dans les services. L'agent ne doit pas
- 104** engager de frais pour travailler. En effet, pour séduisant qu'il puisse
- 105** paraître, le télétravail ne doit pas être un miroir aux alouettes.
- 106** L'illusion de liberté pourrait aboutir à une perméabilité accrue entre
- 107** vie professionnelle et personnelle.
- 108** Le Congrès **F.O.-DGFIP** rappelle que le télétravail ne doit pas être
- 109** un palliatif au manque de moyens et une nouvelle justification au
- 110** resserrement du réseau et aux suppressions d'emplois.
- 111 La protection des personnels**
- 112** Les services de la DGFIP sont souvent une cible pour ceux qui
- 113** souhaitent exprimer un ressentiment envers l'État ou les institutions
- 114** publiques. De plus, les difficultés financières croissantes de certains
- 115** de nos concitoyens peuvent les pousser à des actes d'une extrême
- 116** violence Les personnels sont donc exposés à diverses formes
- 117** d'agressions : verbales, physiques, menaces, hold-up, attentats.
- 118** La fiche de signalement, mise en place par l'administration, ne
- 119** saurait constituer la seule solution possible, elle ne doit pas
- 120** dédouaner la Direction Générale de ses responsabilités en matière
- 121** de prévention et doit systématiquement être remontée à la DGFIP.
- 122** En aucun cas, elle ne doit remplacer un dépôt de plainte, une main
- 123** courante ou une déclaration d'accident de travail.
- 124** Afin de dissuader les actes d'incivilité et les agressions envers les
- 125** agents d'accueil, le congrès exige de la Direction Générale qu'elle
- 126** mette tout en œuvre pour assurer la protection de ces derniers :
- 127** obtention de l'assermentation des agents d'accueil, un encadrement
- 128** adapté pour les apprentis et services civiques, sécurité passive
- 129** par le retour des Guichets Anti Hold-up (GAHU) partout où cela se
- 130** justifie et où les agents le demandent.
- 131** En outre, les dysfonctionnements des services, les tensions
- 132** exacerbées par le manque de personnel et une organisation du
- 133** travail souvent stressante débouchent sur des relations de travail
- 134** de plus en plus conflictuelles pouvant aller jusqu'à des situations
- 135** de harcèlement moral.
- 136** En conséquence, le Congrès exige :
- 137** - une véritable protection des personnels et de leurs familles
- 138** lorsqu'ils sont menacés ;

Notes

« Conditions de travail »

- 139** - une redéfinition des normes de sécurité et notamment, en matière
140 d'accueil et de transports de fonds ;
- 141** - une véritable solution au problème du transfert des fonds et un strict
142 respect de la réglementation en la matière. Le Congrès F.O.-DGFIP
143 considère que cette mission doit relever de services spécialisés de
144 l'État ;
- 145** - des réalisations immobilières prenant véritablement en compte les
146 impératifs de sécurité, et de sûreté des personnels ;
- 147** - l'usage de pseudonymes pour les agents afin de garantir leur sécurité ;
- 148** - l'ouverture systématique d'un dossier pour tout agent directement
149 ou indirectement victime, afin d'obtenir la reconnaissance « accident
150 du travail » ;
- 151** - la reconnaissance comme maladies professionnelles des pathologies
152 invalidantes liées au travail sur écran et ou à un environnement de
153 travail bruyant (troubles visuels, musculo-squelettiques, d'audition) et
154 des maladies psychiques liées à l'activité professionnelle (burn out ou
155 syndrome d'épuisement professionnel et bore-out pour le sentiment
156 d'inutilité sociale...).
- 157** - La délivrance aux agents titulaires et contractuels du « certificat
158 de présence amiante » et de la « fiche d'exposition à l'amiante » ; y
159 compris pour les agents retraités ;
- 160** - l'information de l'ensemble des agents de la DGFIP des sites amiantés
161 où ils sont affectés ;
- 162** Enfin, le Congrès exige que les directions locales prennent leur
163 responsabilité pour lutter efficacement contre les situations de relations
164 professionnelles détériorées et toutes les formes de harcèlement, afin
165 d'éviter la dégradation constatée dans certaines unités de travail. À ce
167 titre, le Congrès rappelle que la responsabilité pénale des directeurs
168 locaux peut être engagée s'agissant d'une obligation de résultat prévue
169 par les textes.
- 170** **Le temps de travail**
- 171** **Temps partiel :**
- 172** Le Congrès rappelle que le temps partiel doit demeurer un libre choix
173 de l'agent. À ce titre, il refuse toute forme de temps partiel contraint,
174 comme il exige le retour au recours en Commission Administrative
175 Paritaire Nationale (CAPN), en deuxième instance d'appel, en matière
176 de refus de temps partiel.
- 177** **ARTT, horaires variables, compte épargne temps :**
- 178** Le Congrès condamne :
- 179** - les tentatives des hiérarchies locales de remettre en cause les
180 avantages liés aux horaires variables notamment au travers des refus
181 systématiques de récupération sur plages fixes ;
- 182** - l'écrêtement systématique par le logiciel horaires variables pour les
183 collègues dépassant le nombre d'heures autorisées en crédit ;

Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

« Conditions de travail »

274 Le Congrès estime que les outils de suivi des risques liés aux
275 conditions de travail mis en place par la Direction Générale ne sont
276 qu'une action de communication : faute de moyens, elle constitue
277 au mieux un affichage destiné à préserver l'administration en cas de
278 problèmes, au pire la forme la plus aboutie de l'hypocrisie.

279 C'est pourquoi, le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce :

280 - la mise en place d'actions qui reposent quasi exclusivement sur
281 les cadres intermédiaires, alors même que ces questions relèvent
282 de la seule responsabilité des directeurs locaux ;

283 - le déni de la Direction Générale d'identifier et reconnaître clairement
284 les causes profondes de la dégradation des conditions de travail ;

285 - la volonté dans les DUERP des directions locales d'occulter la
286 question des effectifs comme cause essentielle des risques psycho-
287 sociaux (RPS) ;

288 - la persistance de l'administration à rejeter les raisons des actes
289 désespérés (tentatives de suicides ou suicides sur le lieu de travail
290 ou pas) sur la vie privée des agents en cause où leur supposée
291 fragilité, se dédouanant ainsi de toute responsabilité.

292 C'est pourquoi, le Congrès renouvelle sa mise en garde à la Direction
293 Générale contre un traitement médico-social du stress et de la
294 souffrance au travail visant à la dispenser d'en évaluer les causes
295 profondes : suppressions d'emplois et réformes, réorganisations
296 incessantes, course aux indicateurs...

297 Le Congrès **F.O.-DGFIP** ne cautionnera aucune action dépourvue
298 d'avancées concrètes et visant davantage à dédouaner
299 l'administration qu'à améliorer réellement les conditions de travail.

300 Aussi, le Congrès exige :

301 - dans le cadre des outils d'évaluation des risques, la prise en
302 compte réelle de la question des effectifs,

303 - une restitution systématique de tous les indicateurs par unité de
304 travail aux représentants en CTL,

305 - une aide réelle aux responsables d'unité de travail et l'information
306 de tous les agents permettant d'anticiper correctement les risques
307 majeurs,

308 - la communication aux représentants des personnels des cas
309 d'agressions et un compte rendu du suivi,

310 - la transparence sur les tentatives de suicides ou suicides d'agents
311 et tout autre acte de violence.

312 La dégradation continue des conditions de travail, véritable spirale
313 infernale, se répercute de manière importante et dramatique sur
314 la santé physique et mentale des agents et donc à terme sur le
315 fonctionnement des services.

316 **F.O.-DGFIP** rappelle que le directeur local a une obligation de
317 résultats, et pas seulement de moyens du fait de l'évolution de la

Notes

Dotted lines for taking notes.

« Conditions de travail »

- 318 jurisprudence, qui lui impose de prendre les mesures nécessaires
319 pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale
320 des agents sous son autorité. Ainsi, si le DDFiP avait ou aurait dû
321 avoir conscience d'un danger auquel il exposait ses agents et qu'il
322 n'a pas pris des mesures de protection nécessaires, il commet une
323 faute inexcusable engageant sa responsabilité civile et pénale.
- 324 En outre, la fixation d'objectifs toujours à la hausse avec des moyens
325 en constante diminution fait peser sur les personnels un stress
326 permanent.
- 327 C'est pourquoi, le Congrès exige :
- 328 - le respect absolu des lois et règlements garantissant les droits
329 des agents ;
- 330 - l'attribution des moyens humains et matériels nécessaires au bon
331 exercice des missions ;
- 332 - une véritable prise en compte des besoins des agents dans le
333 cadre des instances compétentes.
- 334 Du fait des conditions de travail extrêmement dégradées le congrès
335 exige que les agents puissent bénéficier du suivi médical auquel
336 ils ont droit. Aussi chaque direction doit disposer d'au moins un
337 médecin de prévention assisté d'un secrétariat médical.
- 338 Le Congrès **F.O.-DGFIP** mandate son exécutif pour porter et faire
339 aboutir ses légitimes revendications.

Notes

Projet de Motion Catégorie C

- 1 Les restrictions budgétaires et les suppressions d’emplois impactent
- 2 les agents de la DGFIP et en particulier les agents de la catégorie C.

- 3 Ils sont toujours en attente d’une revalorisation significative de
- 4 la grille indiciaire reconnaissant leur technicité et leur charge de
- 5 travail. La mise en place du « Protocole Parcours Carrières et
- 6 Rémunération » au 1^{er} janvier 2017 que **FO** n’a pas signé, ne répond
- 7 pas à cette légitime revendication.

- 8 La diminution drastique des possibilités d’accès à la catégorie B,
- 9 couplée à l’effondrement des plans ministériels de qualifications,
- 10 n’est pas de nature à améliorer la motivation et la confiance dans
- 11 l’avenir. Les nombreuses régressions des règles de gestion et
- 12 notamment celles concernant les nouveaux lauréats - primo-
- 13 affectés - accroissent leurs interrogations sur leur devenir
- 14 professionnel aussi bien en matière de déroulement de carrière que
- de mobilité.

- 15 La poursuite de la politique de suppressions d’emplois ainsi que le
- 16 mépris de la Direction Générale pour le dialogue social contribuent
- 17 à augmenter considérablement la dégradation des conditions de
- 18 travail des agents.

- 19 **Recrutement**

- 20 Le Congrès **F.O.-DGFIP** réaffirme son attachement au concours
- 21 national comme devant rester le seul et unique moyen de
- 22 recrutement pour entrer dans l’administration.

- 23 C’est pourquoi, il condamne et refuse le recrutement sans concours
- 24 dans le 1^{er} et 2^e niveaux de grade par le biais du Parcours d’Accès aux
- 25 Carrières de la Fonction Publique Territoriale, hospitalière et d’État
- 26 dit « PACTE ». Ces dernières années, ce mode de recrutement est en
- 27 augmentation constante, ce qui est inacceptable et remet en cause
- 28 le principe républicain d’égalité d’accès à la Fonction Publique.

- 29 **F.O.-DGFIP** ne se désintéresse pas pour autant de la situation des
- 30 jeunes en difficulté en matière d’insertion professionnelle.

- 31 Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique la mise en place de préparations
- 32 gratuites et adaptées à la population visée par le PACTE pour
- 33 préparer un concours sur emplois réservés, afin d’éviter le caractère
- 34 discriminant de ce type de recrutement aussi bien en matière de
- 35 droits que de rémunérations.

- 36 Le Congrès **F.O.-DGFIP** rappelle son opposition au concours
- 37 commun de catégorie C. Sous prétexte d’économies, il est davantage
- 38 destiné à ouvrir la porte à un concours interministériel qu’à assurer
- 39 un recrutement satisfaisant pour les lauréats.

- 40 Le Congrès **F.O.-DGFIP** s’inquiète et dénonce les occupations
- 41 d’emplois temporaires par le biais de recrutement d’apprentis et de
- 42 service civique.

- 43 Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce le rapport l’Horty qui préconise une
- 44 augmentation significative des recrutements hors concours.

- 45 Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige :

Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Projet de Motion Catégorie C

46 - un recrutement à hauteur des besoins réels et la nomination de
47 tous les lauréats en une seule tranche,

48 - pour les travailleurs en situation de handicap ainsi que pour les
49 recrutements « PACTE », la mise en place d'emplois réservés au concours,

50 - le respect par l'administration des obligations légales en matière
51 de volume de recrutement de travailleurs en situation de handicap
52 ainsi que des moyens appropriés tant en matière de formation que
53 d'optimisation de leur accueil dans les services,

54 - leur affectation en surnombre pendant la durée de leur stage
55 accompagné du suivi permanent d'un tuteur expérimenté et non
56 désigné d'office.

57 Première affectation

58 Le Congrès dénonce :

59 - l'obligation pour les lauréats du concours externe en première
60 affectation d'être affectés ALD sans aucune possibilité de choix
61 d'une mission-structure,

62 - l'obligation pour ces mêmes lauréats de devoir rester 3 ans sur
63 cette affectation avant toute possibilité de mutation, même si **F.O.-**
64 **DGFiP** se félicite d'avoir obtenu la réduction de ce délai de séjour à un
65 an pour les agents en situations prioritaires.

66 Déroulement de carrière

67 Le Congrès **F.O.-DGFiP** dénonce et condamne un début de carrière
68 au niveau du SMIC et parfois inférieur dès que le SMIC augmente.

69 Le Congrès **F.O.-DGFiP** dénonce :

70 - la mise en place du Protocole Parcours Carrières et Rémunération
71 (PPCR) au 1^{er} janvier 2017 qui sera étalé jusqu'en 2020. Le
72 rallongement des carrières couplé à la diminution des promotions
73 n'aura pour effet que d'enfermer les agents dans leur catégorie,

74 - l'écrasement de la grille indiciaire de la catégorie C qui génère
75 un début de carrière peu attractif (5 ans pour engranger 8 points
76 d'indice), conséquence des revalorisations des premiers indices à
77 chaque fois que le SMIC augmente.

78 Le Congrès **F.O.-DGFiP** revendique :

79 - une véritable revalorisation de la grille indiciaire et une carrière
80 linéaire allant de l'Indice Nouveau Majoré (INM) 367 à 523,

81 - que les agents soient promus au grade supérieur dès qu'ils
82 remplissent les conditions statutaires,

83 - que l'établissement des tableaux d'avancement reste de la compétence
84 exclusive des CAP Nationales, tout en conservant une consultation
85 systématique des propositions départementales en CAP Locales.

86 Le Congrès **F.O.-DGFiP** dénonce la révision à la baisse des plans
87 de qualifications ministériels remettant en cause le déroulement de
88 carrière des agents.

Notes

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Projet de Motion Catégorie C

131 - condamne fermement le système lié à l'évaluation des performances
132 de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs qui consacre
133 arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences sur
134 les rémunérations. Il est source d'individualisme, introduit une
135 compétition malsaine entre les agents et entre les services et
136 engendre des inégalités dans le déroulement de carrière,

137 - condamne l'absence d'évaluation pour les agents présents moins
138 de 180 jours par année d'activité,

139 - condamne la procédure de recours hiérarchique obligatoire,
140 préalable au recours en CAPL pour les agents administratifs et en
141 CAPN pour les agents techniques,

142 - dénonce l'attitude de certaines directions locales qui au cours de
143 l'entretien lié au recours hiérarchique usent de manœuvres dilatoires
144 ou d'intimidation visant à décourager les agents de formuler un
145 recours en CAP,

146 - dénonce l'instauration de délai de gestion inférieure aux délais
147 légaux de recours,

148 - dénonce la prise en compte du tableau synoptique et des
149 appréciations générales comme critère de sélection pour les
150 tableaux d'avancement et les listes d'aptitude, laissant une place
151 prépondérante à l'arbitraire,

152 - exige l'abrogation des décrets de juillet 2010, du 11 mai 2016 et du 3
153 août 2016 et revendique un nouveau système fondé uniquement sur
154 la valeur professionnelle de l'agent avec rétablissement d'une note
155 chiffrée afin que chacun puisse se situer mais sans contingentement
156 des réductions d'ancienneté.

157 Attaché au paritarisme, le Congrès **F.O.-DGFIP** exige la garantie
158 pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant les CAP
compétentes.

159 Mutations

160 Le Congrès **F.O.-DGFIP** rappelle que le droit à mutation est un droit
161 fondamental.

162 Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce :

163 - les fusions de RAN au fil des ans qui réduisent les possibilités
164 d'affectation les plus fines possibles,

165 - le nombre croissant d'affectations ALD (affectation à la disposition
167 du Directeur) et demande leur suppression,

168 Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique :

169 - l'affectation la plus fine possible,

170 - l'examen de toutes les demandes de mutations, qu'elles
171 concernent un changement de direction ou un mouvement interne,

172 - la possibilité de refuser sa mutation après la publication du projet
173 lorsque la demande est justifiée.

Notes

Projet de Motion Catégorie C

174 À ce titre, le Congrès F.O.-DGFIP exige :

175 - au moins deux vrais mouvements de mutations par an ainsi qu'un
176 mouvement spécifique sur postes,

177 - pour les agents promus de C en B par concours ou par liste d'apti-
178 tude, la garantie d'être affecté dans leur département d'origine dite
179 « Droit au retour ».

180 S'agissant des demandes de mutations à titre prioritaire, le Congrès
181 **F.O.-DGFIP** dénonce un système de bonifications inadapté qui fait
182 perdurer au-delà du supportable des situations sociales délicates.

183 Il exige a minima le respect total des dispositions de l'article 60 de la Loi
184 84-16 portant statut général des fonctionnaires en matière de rappro-
185 chement de conjoint et de mutation des agents en situation de handicap.

186 C'est pourquoi le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique la mise en place
187 d'un classement spécifique pour les demandes prioritaires sur la
188 base de l'ancienneté du fait générateur de la priorité, ainsi que l'af-
189 fectation la plus fine possible sur un poste fixe.

190 Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige :

191 - que le mouvement de mutation soit soumis à un véritable examen
192 et avis des CAP nationales et locales,

193 - que tous les agents en situation prioritaire soient mutés dans le
194 département demandé et affectés sur un poste fixe.

195 - que toutes les vacances d'emplois soient pourvues à chaque mou-
196 vement dès lors qu'il existe des demandes,

197 - qu'un état des vacances d'emplois soit publié par chaque direction,

198 - que l'administration prenne en compte la situation des unités de travail
199 dites isolées et exige un mouvement de mutation spécifique sur postes.

200 En outre, il demande que les postes proposés au mouvement spé-
201 cifique soient étudiés au sein des comités techniques locaux et
202 que des postes puissent être sélectionnés même en présence d'un
203 sureffectif global au niveau de la R.A.N. ou du département.

204 En cas de restructuration ou de suppression d'emplois, le Congrès
205 **F.O.-DGFIP** revendique le maintien sur la commune d'affectation, quand
206 une structure existe encore, ou un droit à mutation sur n'importe quel
207 poste de son choix même en surnombre pour les agents concernés.

208 Afin de permettre aux primo-affectés d'intégrer les services dans les
209 meilleures conditions, le Congrès exige de l'Administration le main-
210 tien des CAP compétentes et sa tenue le plus rapidement possible.

211 Fermement attaché à la séparation du grade et de l'emploi, le Congrès
212 **F.O.-DGFIP** s'oppose aux postes « à profil » et « à avis » et au dévelop-
213 pement des « métiers » et affirme le droit pour un agent d'être muté
214 sur tout emploi comportant les fonctions dévolues à son grade.

215 Le Congrès **F.O.-DGFIP** mandate son exécutif pour porter et faire
216 aboutir ses légitimes revendications.

Notes

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Projet de Motion Catégorie B

1 Les agents de catégorie B représentent la catégorie la plus
2 nombreuse au sein de la Direction Générale des Finances Publiques.
3 Leur intégration en 2016 dans le Parcours Professionnel Carrière
4 Rémunération (PPCR) a détérioré leur déroulement de carrière et
5 ne correspond pas aux attentes légitimes de ces collègues.

6 La poursuite de la politique de suppressions d'emplois, la régression
7 des règles de gestion les amènent à s'interroger sur leur devenir
8 professionnel, leur déroulé de carrière et leurs possibilités de
9 mutations.

10 Recrutement

11 Le Congrès **F.O.-DGFIP** :

12 - Exige l'arrêt immédiat des suppressions d'emploi et un recrutement
13 pour combler a minima les vacances d'emplois.

14 - Affirme son attachement aux concours nationaux comme
15 devant rester le seul moyen de recrutement pour entrer dans
16 l'administration.

17 - S'oppose à la mise en place du PACTE pour la catégorie B.

18 - Rejette fermement la possibilité pour l'administration de créer un
19 concours externe niveau BAC + 2 pour l'accès direct à contrôleur
20 première classe, cette éventualité ne pouvant avoir qu'un effet
21 bloquant dans le déroulement de la carrière des agents issus du
22 concours niveau bac.

23 - Dénonce le statut des géomètres-cadastrés des finances
24 publiques et revendique leur intégration dans la catégorie A.

25 - Exige le maintien chaque année d'un concours interne spécial de
26 contrôleur et confirme son attachement à la liste d'aptitude comme
27 mode de recrutement interne.

28 Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique pour les travailleurs handicapés :

29 - Le respect par l'administration des obligations légales en matière
30 de volume de recrutement de travailleurs en situation de handicap.

31 - La mise en place d'un concours sur emplois réservés et de moyens
32 appropriés tant en matière de formation que d'accueil.

33 - Un suivi permanent et personnalisé tout au long de leur carrière
34 et, comme pour tous les contrôleurs stagiaires, une affectation en
35 surnombre pendant la durée de leur stage.

36 - La titularisation à l'issue de la formation théorique.

37 Premières affectations

38 Le Congrès **F.O.-DGFIP** demande le maintien d'un mouvement de
39 mutations et d'affectations commun à tous les contrôleurs, avec
40 la prise en compte de toutes les situations prioritaires. En outre,
41 la Direction doit appliquer les dispositions de l'article 60 de la loi
42 84-16 permettant à tout fonctionnaire justifiant d'une priorité d'être
43 affecté dans le département demandé.

Notes

Projet de Motion Catégorie B

- 44 Il condamne l'affectation « à la disposition du directeur » (ALD) en
- 45 sortie d'école.

- 46 Le Congrès exige une affectation la plus fine possible : commune,
- 47 mission, structure.

- 48 **Carrière**

- 49 Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce :

- 50 - Le maintien sur trois niveaux de grade d'une carrière s'échelonnant
- 51 de l'indice 343 à l'indice 587 majoré.

- 52 - La mise en place de deux concours professionnels à l'intérieur
- 53 d'une même catégorie qui empêche inévitablement des agents
- 54 d'atteindre le 3^e niveau et l'indice terminal.

- 55 - La suppression des réductions d'ancienneté via le PPCR.

- 56 - Le ralentissement des carrières à chaque changement de grade
- 57 dans les nouvelles grilles du PPCR.

- 58 - La réduction inacceptable des plans de qualifications ministériels et
- 59 revendique a minima le retour immédiat au taux de promotion de 2011.

- 60 Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique :

- 61 - Une refonte de la grille indiciaire permettant une amélioration
- 62 significative de la carrière et de la rémunération.

- 63 - La linéarité de la carrière à l'intérieur d'un même corps avec une
- 64 carrière sur deux niveaux de grade sans concours allant de l'indice
- 65 majoré 384 à 658.

- 66 - Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige la promotion de tous les agents au
- 67 grade supérieur dès lors qu'ils remplissent les conditions statutaires
- 68 avec l'abondement budgétaire nécessaire.

- 69 - En attendant, il exige que l'établissement des tableaux
- 70 d'avancement reste de la seule compétence de la CAP nationale,
- 71 avec la tenue de CAP locales préparatoires.

- 72 - Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique pour tous l'accès à un grade ou
- 73 un indice supérieur de fin de carrière et le passage systématique en
- 74 catégorie A pour les contrôleurs principaux à titre personnel, 6 mois
- 75 avant la cessation d'activité.

- 76 **Promotion en catégorie A**

- 77 Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce :

- 78 - le faible taux de promotions internes vers la catégorie A,

- 79 - le statut des géomètres-cadastreurs des finances publiques et
- 80 revendique leur intégration dans la catégorie A,

- 81 - il revendique un nombre de possibilités plus important, réparties
- 82 entre les trois voies d'accès : concours interne, examen professionnel
- 83 et liste d'aptitude.

Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Projet de Motion Catégorie B

- 127** C'est pourquoi le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique :
- 128** - l'affectation la plus fine possible : commune, mission, structure ;
- 129** - l'examen en CAP de toutes les demandes de mutations ;
- 130** - la possibilité de refuser sa mutation sans justification ni
131 conséquence après la publication du projet.
- 132** Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce les décisions du Directeur Général
133 de modifier unilatéralement les règles de gestion, pénalisant ainsi
134 les agents. Il condamne le regroupement du nombre de mission
135 structure dans le référentiel Agora et demande a minima le retour à
136 la situation précédente.
- 137** À ce titre, le Congrès **F.O.-DGFIP** exige :
- 138** - l'instauration de deux vrais mouvements de mutation par an,
- 139** - qu'un état des vacances d'emplois soit publié par chaque direction
140 pour le mouvement administratif et informatique,
- 141** - que toutes les vacances d'emplois soient pourvues à chaque
142 mouvement dès lors qu'il existe des demandes.
- 143** Il revendique que les promus de C en B ne soient plus soumis à
144 une mobilité forcée conformément aux engagements ministériels
145 du plan d'action égalité 2015-2017.
- 146** S'agissant des demandes de mutation à titre prioritaire, le Congrès
147 **F.O.-DGFIP** condamne l'absence totale de respect des dispositions
148 de la loi 84-16 portant statut général des fonctionnaires (article 60)
149 en matière de rapprochement de conjoint et de mutation des agents
150 handicapés.
- 151** Dans l'attente, il revendique la mise en place d'un classement
152 spécifique pour les demandes prioritaires sur la base de l'ancienneté
153 du fait générateur de la priorité, ainsi que l'affectation la plus fine
154 possible sur un poste fixe et demande le retrait d'un système de
155 bonifications inadapté.
- 156** Il réaffirme son opposition à la notion de minimum de temps de
157 présence dans un poste ou un service avant mutation, notamment
158 le délai de séjour de 3 ans après une première affectation.
- 159** Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige :
- 160** - Que le mouvement de mutation soit soumis à un véritable examen
161 et avis des CAP nationales et locales.
- 162** - Que tous les agents en situation prioritaire soient mutés dans le
163 département demandé et affectés sur un poste fixe.
- 164** - Que l'administration prenne en compte la situation des unités
165 de travail dites isolées en maintenant le mouvement de mutation
167 spécifique sur postes.
- 168** En outre, il demande que les postes proposés au mouvement
169 spécifique soient étudiés au sein des comités techniques locaux et

Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Projet de Motion Catégorie B

- 170 que des postes puissent être sélectionnés même en présence d'un
171 sureffectif global au niveau du département ou de la Résidence
172 d'Affectation Nationale (RAN).
- 173 En cas de restructuration ou de suppression d'emplois, le Congrès
174 **F.O.-DGFIP** revendique le maintien sur la commune d'affectation,
175 quand une structure existe encore, ou un droit à mutation sur
176 n'importe quel poste de son choix même en surnombre pour les
177 agents concernés.
- 178 Le Congrès condamne l'obligation faite aux agents de suivre leur
179 mission en cas de restructuration au sein de la même commune.
- 180 Fermement attaché à la séparation du grade et de l'emploi, le
181 Congrès **F.O.-DGFIP** affirme le droit pour un agent d'être muté
182 sur tout emploi comportant les fonctions dévolues à son grade et
183 s'oppose aux postes « à profil » et « à avis » et au développement
184 des « métiers ».
- 185 Le Congrès **F.O.-DGFIP** mandate son exécutif pour porter et faire
186 aboutir ces légitimes revendications.

Notes

« Catégorie A – Inspecteurs »

1 Depuis la fusion DGI-DGCP, les inspecteurs des Finances Publiques
2 régis par le nouveau statut des agents de catégorie A (décret n°2010-
3 986 du 26 août 2010) ont subi des changements fondamentaux dans
4 le cadre de leur positionnement au sein de la DGFIP.

5 Les inspecteurs, premier niveau de grade de la catégorie A, sont
6 toujours en attente d'une véritable reconnaissance professionnelle
7 et ce ne sont pas PPCR (Parcours Professionnel de Carrière
8 et Rémunérations) et la mise en œuvre du RIFSEEP (Régime
9 Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de
10 l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) qui vont améliorer
11 leur condition, bien au contraire.

12 Amenés à exercer des missions et des fonctions de plus en plus
13 complexes et diversifiées en raison des réformes successives
14 au sein de la DGFIP, les inspecteurs sont désormais obligés de
15 posséder de larges compétences techniques (en matière fiscale,
16 juridique, informatique, foncière et comptable) et managériales
17 dans un processus de travail en perpétuelle évolution.

18 Le nombre d'agents en catégorie A est en constante diminution à la
19 DGFIP. De plus, les réorganisations, suppressions de postes, services
20 et sites, les fusions de RAN (Résidence Administrative Nationale) au
21 sein de la DGFIP, en réduisant le nombre d'implantations, impactent
22 leurs possibilités de mutation géographique et/ou fonctionnelle.

23 Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, ces suppressions mettent en péril
24 l'ensemble des missions avec, pour conséquence, un affaiblissement
25 du service public et une dégradation des conditions de travail des
26 agents. C'est pourquoi le Congrès exige :

27 - l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois statutaires,

28 - un plan ambitieux de recrutement d'emplois de titulaires
29 permettant :

30 * la réalisation de nos missions dans de bonnes conditions,

31 * le comblement des besoins en emplois dus aux départs à la
32 retraite, aux temps partiels, aux postes vacants et toutes les
33 autres formes d'absences,

34 * l'arrêt de l'externalisation et de la privatisation de nos missions.

35 Recrutement et formation

36 Le Congrès **F.O.-DGFIP** réaffirme son exigence de recrutement
37 massif sous statut. Pour **F.O.-DGFIP**, le concours national doit rester
38 le seul moyen de recrutement pour entrer dans l'administration tout
39 en respectant le taux d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
40 (6 %) et les dispositions inscrites dans la loi du 11 février 2005.

41 Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce le recrutement de services civiques
42 et volontaires internationaux pour des missions qui doivent être
43 assurées par des fonctionnaires sous statut.

44 Le Syndicat **F.O.-DGFIP** luttera avec ses adhérents et les agents
45 contre toute tentative de remise en cause des droits et garanties
46 des fonctionnaires, en particulier celle de l'emploi.

Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

« Catégorie A – Inspecteurs »

89 - en cas de restructuration ou de suppression d'emplois, le maintien
90 sur la commune d'affectation, quand une structure existe encore,
91 ou un droit à mutation sur n'importe quel poste de son choix même
92 en surnombre pour les agents concernés,

93 - l'arrêt de la généralisation des affectations sur des postes à profil
94 organisées de manière opaque et hors champ du paritarisme.

95 Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique :

96 - le maintien du délai de séjour d'un an entre 2 mutations ;

97 - des règles de gestion claires, transparentes, définies au plan
98 national et assurant toutes les garanties aux agents ;

99 - que les agents puissent être défendus dans le cadre d'instances
100 paritaires disposant de tous les moyens pour accomplir pleinement
101 leur mandat.

102 Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige :

103 - le respect des règles nationales ;

104 - il combatta, par tous les moyens, la mobilité forcée induite par
105 les réorganisations, restructurations à tout-va impactant la vie
106 personnelle et familiale des agents ;

107 - il combatta toute tentative de mise en place d'ALD fonctionnel.

108 Pour les premières affectations, le congrès exige :

109 - que les inspecteurs stagiaires intégrés dans le mouvement général
110 de mutations des inspecteurs en fonction de leur ancienneté
111 administrative ou selon le rang de classement au concours (pour
112 départager les externes) puissent bénéficier des mêmes priorités
113 que les titulaires.

114 - que les inspecteurs stagiaires bénéficient du délai de mutabilité
115 d'un an à compter du 1^{er} septembre.

116 - qu'en aucun cas un inspecteur stagiaire ne soit affecté sur un
117 poste comptable sans l'avoir expressément demandé.

118 - qu'un inspecteur stagiaire ne soit pas affecté sur un poste
119 d'huissier sans l'avoir demandé.

120 Par ailleurs, le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce le nombre croissant
121 d'affectations « À la disposition du Directeur », marge de manœuvre
122 laissée par le Directeur Général aux DRFiP et DDFiP.

123 En matière de mutations, le congrès exige :

124 - que toutes les vacances d'emplois soient pourvues dès lors qu'il
125 existe des demandes,

126 - le respect de l'ancienneté administrative prise en compte au niveau
127 local et national,

Notes

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

« Catégorie A – Inspecteurs »

- 128 - en remplacement de la bonification pour durée de séparation,
129 la mise en place d'un classement spécifique pour les demandes
130 prioritaires sur la base de l'ancienneté du fait générateur de la
131 priorité,
- 132 - la possibilité pour les inspecteurs de lier leur demande avec tout
133 agent de la DGFIP.
- 134 Il refuse :
- 135 - toute restriction sur les rapprochements de conjoints éloignés
136 pour des raisons professionnelles dès lors que les justificatifs de la
137 situation maritale, PACS ou concubinage ont été dûment produits,
- 138 - toute affectation à l'initiative de la direction.
- 139 **Entretien Professionnel**
- 140 Le Congrès **F.O.-DGFIP** :
- 141 - réaffirme son opposition aux différents dispositifs d'entretiens
142 professionnels [Décret 2010-88 et projet d'évaluation découlant du
143 PPCR]. Le Congrès affirme que ceux-ci ont pour objectif d'instaurer
144 l'individualisation des carrières et rémunérations au détriment des
145 garanties collectives. Il affirme que cela permet aux autorités de
146 fixer d'autres tâches ou objectifs individualisés par simple arrêté
147 ou décision locale. Le Congrès affirme que ces dispositifs ont pour
148 objectif de valoriser la performance, la rentabilité, la gestion souple
149 des personnels au détriment de la qualité du service public ;
- 150 - condamne la procédure de recours hiérarchique obligatoire,
151 préalable au recours en CAP locale, et la réduction des délais de
152 recours en CAPN après avis de la CAP locale ;
- 153 - dénonce l'attitude de certaines directions locales qui, au cours
154 de l'entretien lié au recours hiérarchique usent de manœuvres
155 dilatoires ou d'intimidation visant à décourager les agents de
156 formuler un recours en CAPL.
- 157 Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige l'abrogation du décret du 28 juillet
158 2010 et revendique un nouveau système de notation fondé
159 uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec maintien
160 de la note chiffrée afin que chacun puisse se situer, mais sans
161 contingentement des réductions d'ancienneté.
- 162 Attaché au paritarisme, le Congrès **F.O.-DGFIP** exige la garantie pour
163 tous d'une véritable possibilité d'appel devant les CAP compétentes
164 et de plein exercice.
- 165 **Déroulement de carrière**
- 167 Compte tenu de la technicité et des responsabilités de l'ensemble
168 des agents de catégorie A, le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique :
- 169 - une réduction conséquente de la durée de carrière des inspecteurs
170 avec accès systématique en fin de carrière au 2^e niveau de grade,
- 171 - la suppression de l'échelon « stagiaire » (IM 325 en 2017) en bas
172 de grille des IFIP,

Notes

« Catégorie A – Inspecteurs »

216 Cependant, pour tenir compte des spécificités des missions
217 exercées à l'étranger, il revendique :

218 - une durée de séjour de 2 fois 4 ans (au lieu de 2 ans renouvelable 1
219 fois) avec possibilité de changement de pays d'affectation,

220 - la prise en compte des intérêts matériels et moraux (IMM) des
221 agents originaires des Collectivités d'outre-mer dans le cadre des
222 promotions de grade,

223 - le retour à 2 CAP Hors métropole dont une après le résultat des
224 promotions de B en A et avant le mouvement général.

225 Le congrès exprime son attachement à une mutation prioritaire
226 dans le cadre des retours obligatoires concernant les agents en fin
227 de séjour à l'Étranger vers la métropole ou sur un DOM.

228 Dispositions spéciales « Détachés »

229 Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce l'opacité qui règne sur la gestion
230 des personnels en situation de détachement. C'est pourquoi il exige :

231 - l'information de la CAP Nationale de la liste des candidats sur un
232 emploi en détachement et les motifs d'un avis négatif formulé par
233 l'administration,

234 - l'information des agents détachés pour les promotions à la liste
235 d'aptitude,

236 - la levée de la condition du délai de séjour imposée par
237 l'administration pour un inspecteur titulaire.

238
.....

239 Les raisons du malaise des inspecteurs, agents de catégorie A sont
240 multiples :

241 Hausse de la pression et des objectifs, la mise en œuvre du
242 nouveau statut édicté dans le décret 2010-986 d'août 2010 n'a pas
243 rassuré et un manque de perspectives sur l'évolution des fonctions
244 d'encadrement inquiète les agents de catégorie A.

245 Compte tenu de leur niveau de recrutement et de l'exigence de
246 leurs formations initiale et continue, ils doivent pouvoir dérouler
247 l'intégralité de la carrière du statut des agents de catégorie A de
248 la DGFIP pour atteindre le grade le plus élevé et avoir accès aux
249 emplois de Chef de Service Comptable.

Notes

« Inspecteurs Divisionnaires des Finances Publiques »

Notes

1 Le décret n°2010-986 du 26 août 2010 modifié portant statut particulier
2 des personnels de catégorie A de la Direction Générale des Finances
3 Publiques, a mis en place les grades d'Inspecteur Divisionnaire de
4 classe normale et d'Inspecteur Divisionnaire hors classe.

5 Les Inspecteurs Divisionnaires (IDiv) ont vocation à exercer toutes
6 les missions de la DGFIP, dans tous les domaines, ce qui exige de
7 leur part de larges compétences techniques et managériales.

8 Ces compétences s'exercent dans le cadre de réglementations et
9 d'applicatifs en constante évolution, d'une politique d'objectifs et
10 de résultats exigeante, dans un contexte de réduction récurrente
11 des effectifs et des moyens matériels, sous la pression hiérarchique
12 et, en ce qui concerne les comptables, sous leur responsabilité
13 personnelle et pécuniaire (RPP).

14 Déroulement de carrière

15 La promotion au grade d'Inspecteur Divisionnaire Hors Classe (IDiv
16 HC) s'obtient par affectation sur un emploi administratif calibré pour
17 ce grade ou sur un poste comptable C2. Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**,
18 tout IDiv CN ayant atteint le 3^e échelon doit avoir accès au grade d'IDiv
19 HC.

20 S'agissant du même grade, le Congrès **F.O.-DGFIP** exige, pour les
21 IDiv experts, la suppression de l'oral de sélection pour l'accès à IDiv
22 « encadrement ».

23 Il rappelle que les IDiv HC ont vocation à occuper prioritairement les
24 postes comptables de catégorie C2.

25 Le Congrès revendique une amélioration des possibilités de
26 promotion :

27 - au grade d'Inspecteur Principal des Finances Publiques (IPFiP)
28 prévues à l'article 19 du statut particulier, en les portant à minima à
29 20 % des places offertes au concours (pour les IDiv CN) ;

30 - au grade d'Administrateur des Finances Publiques Adjoint (AFIPA)
31 prévues à l'article 16 du statut particulier, en les portant à minima
32 à 15 % des emplois pourvus par le tableau d'avancement des IPFiP
33 (pour les IDiv HC) ;

34 - au grade d'AFIP : en rétablissant l'accès à ce grade pour les IDiv
35 HC prévu à l'article 12 du décret 2009-208 du 20 février 2009 relatif
36 au statut particulier des AFIP.

37 En outre, compte tenu de la technicité requise et des responsabilités
38 attribuées aux IDiv, le Congrès exige :

39 - l'augmentation du nombre d'emplois d'IDiv pour permettre aux
40 cadres concernés un déroulement de carrière normal pour pallier
41 la situation de blocage des mutations et promotions ;

42 - la révision de la grille indiciaire par un raccourcissement de la
43 durée dans chaque échelon ;

« Inspecteurs Divisionnaires des Finances Publiques »

85 d'autres tâches ou objectifs individualisés par simple arrêté ou
86 décision locale. Le Congrès affirme que ces dispositifs ont pour
87 objectif de valoriser la performance, la rentabilité, la gestion souple
88 des personnels au détriment de la qualité du service public. Le
89 Congrès demande le retour de deux mois de délai de recours devant
90 les CAP,

91 - dénonce la procédure de recours hiérarchique obligatoire
92 préalable au recours en CAPN, outil de pression des directions sur
93 les personnels,

94 - condamne la suppression pure et simple de toute réduction
95 d'ancienneté dans le déroulement de carrière.

96 Considérant que le système actuel découlant du décret de 2010
97 et le PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations)
98 sont aussi néfastes l'un que l'autre en introduisant élitisme et « fait
99 du prince », le Congrès réaffirme sa revendication d'un nouveau
100 système basé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent
101 sans quota ni contingentement dans les réductions d'ancienneté.

102 **F.O.-DGFIP** rejette un système de mise en concurrence des cadres,
103 moyen pour l'administration d'imposer la culture de la performance,
104 de mesurer ses cadres sur leur capacité d'adaptation aux réformes
105 et de juger de leur «loyauté» sans faille.

106 **F.O.-DGFIP** s'oppose à l'arbitraire souvent constaté dans la
107 procédure de l'entretien professionnel.

108 Inspecteurs Divisionnaires affectés sur le réseau « Étranger »

109 Le Congrès **F.O.-DGFIP** prend acte de l'intégration dans le statut des
110 personnels de catégorie A de la durée de séjour des agents affectés
111 à l'étranger. Cependant, pour tenir compte de la spécificité des
112 missions exercées à l'étranger, il revendique :

113 - une durée de séjour de 2 fois 4 ans (au lieu de 2 ans renouvelable
114 1 fois), avec possibilité de changement de pays d'affectation ;

115 - lors des retours obligatoires de l'étranger, prévus uniquement en
116 métropole, une mutation possible sur un DOM, dans les règles de
117 gestion de droit commun.

118 Inspecteurs Divisionnaires en position de détachement

119 Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce l'opacité qui règne sur la gestion
120 des personnels en situation de détachement. C'est pourquoi il exige :

121 - la consultation des CAPN compétentes pour l'établissement de
122 la liste d'aptitude à l'emploi d'agent comptable des établissements
123 publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSCP) ;

124 - la publication de tous les emplois, sans exception, proposés en
125 détachement, ainsi que l'information de la CAPN relative aux motifs
126 d'un éventuel avis négatif formulé par la DGFIP ;

127 - le rétablissement du régime antérieur à 2010 pour l'établissement
128 des fiches financières (prise en compte des primes de l'Administration
129 centrale pour tous) servant de base à leur rémunération.

Notes

Dotted lines for taking notes.

« Informatique »

1 Le Congrès **F.O.-DGFIP** considère que l'informatique doit concourir
2 au bon exercice de toutes les missions de la DGFIP, qu'elle doit être
3 au service des utilisateurs et des usagers et qu'elle doit répondre
4 à leurs besoins réels. Le Congrès réfute la vision limitative de
5 l'outil informatique aux seuls gains de productivité passant par des
6 suppressions d'emplois. Bien au contraire, cet outil doit améliorer
7 les conditions de travail de tous et en aucun cas les dégrader. Les
8 experts des métiers et les utilisateurs doivent être associés tout au
9 long du cycle de vie des projets informatiques, afin de garantir la
10 prise en compte des besoins de chaque service.

11 Le Syndicat, porteur des revendications de tous les personnels de
12 la DGFIP, dont ses informaticiens, réaffirme qu'à tous les niveaux
13 (développement, maintenance, mise en œuvre des systèmes
14 d'exploitation, acquisition des données, exploitation, éditique,
15 télécommunications - réseaux et assistances des utilisateurs et
16 usagers), les informaticiens de la DGFIP doivent garder la maîtrise
17 totale de l'informatique.

18 **F.O.-DGFIP** dénonce les suppressions d'emplois dans la sphère
19 informatique qui conduisent, comme ailleurs, à une augmentation
20 insupportable de la charge de travail, avec un changement continu
21 des priorités qui génère un stress anormal. Le Congrès dénonce
22 aussi les fusions immobilières et les fermetures programmées des
23 Établissements des Systèmes d'Information (ESI) qui dégradent
24 encore plus les conditions d'exercice des fonctions des personnels
25 informatiques.

26 **F.O.-DGFIP** dénonce le manque d'ambition de l'Administration quant
27 au recrutement et à la formation de ses informaticiens au regard de
28 la technicité croissante de leurs missions.

29 Le Congrès **F.O.-DGFIP** continue à revendiquer un plan de formation
30 ambitieux pour amener tous les personnels, exerçant leurs fonctions
31 dans la sphère informatique mais actuellement sans qualification
32 reconnue, à l'examen professionnel avec des chances réelles de
33 l'obtenir, reconnaissant ainsi leurs acquis en matière d'expérience
34 professionnelle. Le Congrès revendique ainsi un accompagnement
35 personnalisé pour tous, y compris en cas de changement de
36 fonction. Ce plan devra également prévoir l'ouverture régulière des
37 examens pour toutes les qualifications existantes, offrant ainsi à
38 tous une réelle perspective d'évolution professionnelle.

39 Pour compenser le déficit de candidats observé dans les concours et
40 examens professionnels, le Congrès demande l'aménagement des
41 calendriers des concours pour les rendre plus compatibles avec les
42 entrées en formation, l'arrêt des refus d'inscription à la préparation
43 d'analyste ou de programmeur au motif qu'elle comporte plusieurs
44 mois de formation présentielle, l'adaptation des sujets des concours
45 aux qualifications futures, l'ouverture d'un plus grand nombre de
46 centres d'examen.

47 Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique un véritable déroulement de
48 carrière dans une spécialité informatique au sein de la DGFIP pour
49 tous les informaticiens qui le souhaitent.

50 Le Syndicat réaffirme que le recours à l'externalisation, tant pour
51 le développement que pour l'exploitation et l'assistance, doit rester

Notes

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

« Formation professionnelle »

1 Le Congrès **F.O.-DGFIP** réaffirme que la formation professionnelle
2 constitue un investissement indispensable pour garantir un service
3 public de qualité dans le cadre d'une Fonction Publique, laïque et
4 républicaine.

5 Il réitère son attachement à une formation de qualité qu'elle soit
6 initiale, continue ou qu'elle vise à favoriser la promotion interne
7 dans le cadre de la préparation aux examens et concours.

8 Compte tenu de la place qu'elle occupe dans l'administration,
9 le Congrès revendique pour la DGFIP une véritable ambition en
10 matière de formation professionnelle. Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**,
11 la formation doit être adaptée à la technicité croissante des missions
12 et concrétise la spécificité du réseau de la Direction Générale des
13 Finances Publiques.

14 Les choix de la DGFIP en matière de formation mettent en danger
15 l'exercice des missions dans une administration d'expertise et de
16 technicité et contribuent à dégrader les conditions de travail des
17 personnels.

18 La formation ne doit pas se faire au détriment des agents de la DGFIP
19 mais répondre à leur préoccupation immédiate. Pour le Congrès,
20 la formation professionnelle ne doit pas devenir un instrument de
21 profilage individuel des carrières.

22 Le Congrès **F.O.-DGFIP** considère que la formation professionnelle
23 doit s'adresser à tous, sans discrimination, ni restriction d'aucune
24 sorte, pas même la nécessité absolue de service qui n'est qu'un
25 prétexte pour refuser la formation.

26 Le Congrès condamne l'e-formation et l'autoformation, en formation
27 initiale comme en formation continue, lorsqu'elle se substitue à la
28 formation présentielle. Il exige qu'elle reste un complément. Elle
29 doit avoir lieu sur le temps de travail dans des conditions adaptées,
30 de façon isolée, en continu, sur un poste dédié distinct du poste
31 habituel de travail et avec le temps nécessaire pour s'y consacrer.

32 La préparation aux concours et examens

33 Le Congrès réaffirme son attachement à la promotion interne.

34 La structure du réseau de la DGFIP rend incontournable le mode
35 de préparation par correspondance. En complément, le congrès
36 exige un accompagnement au niveau local par un dispositif de
37 suivi généralisé avec l'objectif d'assurer l'égalité de traitement des
38 candidats à la préparation de façon uniformisée sur tout le territoire.

39 Le Congrès dénonce l'excessive rigidité des critères d'assiduité et
40 exige la suppression des restrictions de participation aux stages
41 présentiels. Les préparations aux concours doivent avoir pour seul
42 objectif d'amener le plus grand nombre de préparants au niveau du
43 concours.

44 Les agents doivent pouvoir accéder à un stage de révision et
45 de méthode d'une durée significative positionné juste avant les
46 épreuves d'admissibilité. Le congrès exige la mise en place ou
47 le maintien d'une préparation aux épreuves orales pour tous les
48 concours ou examens quelle que soit la catégorie.

Notes

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

« Formation professionnelle »

49 Le coût de la préparation aux concours et examens ne doit pas être
 50 mis à la charge des préparants. F.O.-DGFIP exige la gratuité des
 51 préparations et le remboursement des frais engagés notamment
 52 des frais d'affranchissement.

53 Condamnant la logique de ce concours, le Congrès exige la mise en
 54 place d'une véritable préparation permettant l'accès à contrôleur de
 55 1^{ère} classe dans l'intérêt des personnels.

56 Les concours

57 Le Congrès réaffirme son attachement au concours national comme
 58 seule et unique voie d'accès à la Fonction Publique.

59 Le congrès condamne toutes les restrictions d'accès aux concours
 60 et notamment l'organisation concomitante des épreuves des
 61 concours externes et internes ou la limitation à 5 des possibilités de
 62 concourir qui constituent des attaques directes contre la promotion
 63 sociale des agents de la DGFIP.

64 Il reste vigilant en matière de professionnalisation des concours
 65 internes. Le Congrès **F.O.-DGFIP** refuse toute tentative de faire de la
 66 reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)
 67 un vecteur de recrutement ou de promotion au profil et par métier.

68 À l'instar des concours informatiques le Congrès revendique la
 69 création d'un concours Inspecteur Cadastre.

70 Le Congrès revendique le libre choix du centre d'examen par les
 71 candidats aux concours et examens professionnels.

72 Les formations initiales

73 Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, la formation initiale doit intégrer toutes
 74 les missions exercées au sein de la DGFIP et favoriser leur exercice
 75 par tous les agents et être dispensée dans les établissements de
 76 l'ENFIP par des personnels de la DGFIP.

77 Le Syndicat exige une formation initiale qui permette l'acquisition
 78 d'une connaissance approfondie de toutes les missions de la DGFIP
 79 et comprenne un volet préparation au premier emploi permettant
 80 aux agents de mieux appréhender leur arrivée dans les services. Le
 81 Congrès refuse une formation initiale exclusivement orientée vers
 82 l'employabilité immédiate.

83 Le Congrès exige que la formation initiale donne l'accès systématique
 84 aux applications informatiques.

85 Le développement de l'optionnalité dans les cursus de formation
 86 ne doit pas se traduire par une individualisation excessive des
 87 scolarités, facteur d'inégalité entre les agents.

88 Le Congrès dénonce les pratiques actuelles qui laissent à la
 89 charge des stagiaires des frais imposés par la formation plus
 90 particulièrement pour les agents de catégorie C.

91 Quel que soit le site où se déroule la formation, le Congrès exige que
 92 l'administration prenne en compte tous les besoins d'hébergement des
 93 stagiaires qu'ils soient issus du concours interne ou externe. À défaut il

Notes

« Formation professionnelle »

94 revendique que tous les frais engagés soient couverts. Les besoins
95 sociaux et familiaux des agents doivent être davantage pris en
96 compte.

97 Le Congrès revendique le repositionnement de la formation initiale
98 des contrôleurs à la date du 1^{er} septembre et le doublement de la
99 durée de la scolarité des agents administratifs pour la porter à 4 mois.

100 Le Congrès revendique la création d'une formation de contrôleur
101 orientée cadastre et publicité foncière.

102 Les stages

103 Le Congrès refuse toute réintroduction dans la formation initiale du
104 caractère probatoire des stages.

105 Le Congrès exige que l'Administration donne tous les moyens aux
106 stagiaires pour accomplir leur stage en totalité dans de bonnes
107 conditions. Elle doit proscrire la réalisation du stage sur le poste définitif.
108 Pendant toute la durée du stage, il ne peut lui être assigné d'objectifs.

109 Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige qu'à son arrivée chaque agent
110 bénéficie systématiquement d'un accompagnement par un véritable
111 tuteur référent.

112 La fonction de « tuteur » ou de « maître de stage » doit être
113 précisément définie dans un cadre national et convenablement
114 valorisée y compris financièrement. Pour **F.O.-DGFIP**, le tuteur doit
115 appartenir au même grade que les stagiaires suivis dont le nombre
116 par tuteur doit être limité.

117 Il revendique le libre choix du lieu de réalisation du stage pratique
118 par les stagiaires.

119 La formation continue

120 Le Congrès dénonce la réduction drastique du volume de la formation
121 continue et alerte la DGFIP sur les dangers qu'elle fait courir à l'exercice
122 de ses missions ainsi qu'aux conditions de travail de ses agents.

123 Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, la formation professionnelle doit
124 permettre à tous les agents d'assurer pleinement leurs fonctions
125 dans tous les domaines. Elle doit être adaptée aux missions et aux
126 évolutions technologiques, réglementaires et législatives. Celle-ci doit
127 intervenir sans décalage avec le besoin exprimé par les agents. L'offre
128 de formation doit être suffisamment diversifiée pour permettre à
129 chaque agent d'enrichir ses connaissances tout au long de sa carrière.

130 Le Congrès dénonce des programmes de formation au rabais ou mal
131 définis, excessivement théoriques ou sans accès aux applications
132 informatiques.

133 Le Congrès revendique :

134 - Une formation continue de qualité reposant sur la mise à disposition
135 de modules nationaux régulièrement mis à jour et privilégiant une
136 approche concrète des missions de la DGFIP et qui favorisent la
137 mutualisation des bonnes pratiques en faisant par exemple appel à
138 un réseau de professionnels associés.

Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

« Formation professionnelle »

139 - Le droit à une formation complète permettant l'adaptation au nouvel
140 emploi lors d'un changement de grade, de fonction, de service ou à
141 l'occasion d'une reprise effective d'activité avant la prise de poste.

142 Les agents appelés à exercer des fonctions d'encadrement doivent
143 pouvoir bénéficier des formations spécifiques correspondantes et
144 adaptées.

145 Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, afin d'éviter toute dérive, pression ou
146 omission, le recensement des besoins de formation doit être dissocié
147 de l'entretien professionnel et faire l'objet d'un entretien spécifique
148 intégrant toutes les dimensions de la formation professionnelle :
149 déroulement de carrière, préparation au concours... Celui-ci doit
150 pouvoir être enrichi des besoins exprimés par les agents en cours
151 d'année.

152 Les structures et les moyens de la formation

153 Le Congrès exige le maintien de toutes les structures de formation
154 au sein de la DGFIP (ENFiP avec tous ses établissements, Centre
155 National de Formation Professionnelle, Centre Inter régionaux de
156 Formation, Antennes des Centres Inter régionaux de Formation,
157 services départementaux de formation ...) et le renforcement des
158 moyens humains, budgétaires et techniques mis à leur disposition.

159 Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique :

160 - une formation renforcée et préalable des formateurs aux matières
161 enseignées ainsi qu'à la pédagogie active pour adultes,

162 - l'attribution aux formateurs occasionnels de véritables décharges
163 de service et des moyens matériels, techniques et pédagogiques
164 nécessaires à la bonne préparation de leurs interventions,

165 - la compensation intégrale dans les services des temps de
166 formation tant pour les stagiaires que pour les formateurs.

167 Pour conduire et mener à bien cette politique ambitieuse de
168 formation professionnelle, le Congrès exige de la DGFIP :

169 - l'adaptation de la politique de formation aux besoins des personnels,
170 - la juste reconnaissance des praticiens/formateurs et la revalorisation
171 du barème de rémunération,

172 - la prise en compte intégrale dans le temps de travail des
173 déplacements liés à la formation,

174 - la prise en compte intégrale et la mise en œuvre systématique
175 de la procédure d'avance par l'administration des frais de
176 déplacements engagés ainsi que le paiement direct par les
177 directions départementales.

Notes

« Rémunération, indemnités et frais professionnels »

Notes

1 Depuis plusieurs années, et plus que jamais, les fonctionnaires
2 constituent la variable d'ajustement privilégiée des pouvoirs publics
3 pour réguler les dépenses publiques. La rigueur budgétaire accentue
4 d'autant plus la dégradation des conditions de vie au travail. Les vagues
5 successives de suppressions d'emplois à la DGFIP et les restructurations
6 ne font qu'accroître le mal-être des agents, dans le même temps les
7 conditions de rémunérations ne cessent de se détériorer.

8 De plus, la baisse de la rémunération est accentuée par la hausse
9 continue des prélèvements sociaux ce qui grève d'autant plus le
10 pouvoir d'achat des fonctionnaires.

11 **Concernant le volet indiciaire de la rémunération**

12 Le congrès **F.O.-DGFIP** condamne :

13 - le gel de la valeur du point d'indice,

14 - la hausse annuelle de la retenue pour pension civile, laquelle est
15 programmée jusqu'en 2020,

16 - la hausse de la CSG et un dispositif de compensation non pérenne,

17 - le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et
18 Rémunérations) présenté comme attractif par le gouvernement,

19 - le transfert primes/points travesti par l'administration en un gain
20 indiciaire.

21 **Concernant le volet indemnitaire de la rémunération**

22 Le congrès **F.O.-DGFIP** condamne :

23 - la refonte des régimes indemnitaires effectuée à enveloppe
24 budgétaire constante, conduisant aussi à une perte de rémunérations
25 pour certains agents,

26 - la dévalorisation de certaines missions et la baisse de leur
27 rémunération indemnitaire,

28 - l'inégalité de traitement entre collègues affectés sur ces missions,

29 - un alignement par le bas provoqué par la généralisation du régime
30 indemnitaire standard pour tous les agents.

31 **C'est pourquoi le congrès F.O.-DGFIP revendique :**

32 - L'abandon du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte
33 des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement
34 Professionnel), dispositif de rémunération au mérite,

35 - la suppression de toute modulation indemnitaire en fonction des
36 résultats obtenus eu égard aux objectifs assignés,

37 - la revalorisation du point ACF (Allocation Complémentaire de
38 Fonction),

« Rémunération, indemnités et frais professionnels »

39 - l'égalité de rémunération des agents de même grade et échelon
40 exerçant des fonctions similaires,

41 - la revalorisation du régime indemnitaire des fonctions d'accueil et
42 caissier, quelle que soit la structure d'affectation,

43 - la revalorisation de l'indemnité de résidence et l'augmentation
44 de son taux par un reclassement des zones géographiques afin de
45 tenir compte du prix de l'immobilier,

46 - un dispositif de garantie de rémunération pérenne, sans
47 dégressivité aucune,

48 - la prise en compte de l'intégralité de la rémunération indemnitaire
49 pour la retenue pour pension civile et le calcul de cette dernière.

50 Concernant le volet « frais de déplacement »

51 Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce :

52 - l'attitude de certaines directions locales en matière de
53 remboursement des frais de déplacement. En effet, suivant le
54 département d'affectation, l'interprétation des textes réglementant
55 ces remboursements est différente. Aussi, l'égalité de traitement
56 des fonctionnaires sur le territoire n'est-elle plus respectée,

57 - le reste à charge financier supporté par certains agents pour
58 assurer leurs missions ou suivre des formations,

59 - la complexité de l'application informatique FDD (Frais De
60 Déplacement) qui dans certains cas engendre un découragement
61 de la part des agents à demander un remboursement.

62 Les restrictions budgétaires qui amènent trop d'agents à supporter
63 des avances conséquentes et à en attendre le remboursement
64 pendant un délai difficilement supportable.

65 Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique :

66 - une révision à la hausse des indemnités kilométriques au même
67 niveau que celui consenti pour les contribuables déclarant leurs
68 frais professionnels au réel,

69 - l'abandon définitif de toute règle de dégressivité sur tous les frais
70 de missions ou de formation des agents en déplacement,

71 - la prise en charge de tous les frais réellement engagés par les
72 personnels tant pour les besoins de leurs missions que dans le
73 cadre de leur formation initiale et continue.

74 Concernant le régime indemnitaire des stagiaires :

75 Le Congrès dénonce la faiblesse des indemnités de stage qui ne
76 couvrent pas en totalité les dépenses engagées.

77 Le Congrès exige une prise en charge totale des dépenses liées au
78 stage et la suppression de la modulation dans le versement des
79 indemnités pendant toute la durée des stages.

Notes

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

« Missions de la fiscalité »

1 En préambule, le Congrès **F.O.-DGFIP** réuni du 26 au 30 mars 2018
2 réaffirme son attachement au principe républicain de neutralité
3 des agents de la Direction Générale des Finances Publiques
4 (DGFIP), garant de l'égalité de traitement de tous les citoyens
5 face à l'impôt. Le Congrès condamne le projet de Prélèvement
6 À la Source (PAS), qui sera, s'il est mis en œuvre, source de
7 complexité pour les services et les entreprises tiers collecteurs
8 et d'incompréhension pour les contribuables. Il rejette par avance,
9 toute velléité de fusion de la CSG avec l'impôt sur le revenu qui
10 porterait inéluctablement atteinte à la nécessaire progressivité de
11 l'impôt sur le revenu. Attaché au principe de séparation « assiette/
12 recouvrement », le Congrès **F.O.-DGFIP** réaffirme son opposition
13 à toute confusion entre la fonction du comptable chargé du
14 recouvrement et le responsable de l'assiette de l'impôt.

15 Le Congrès **F.O.-DGFIP** considère que « les Lignes Directrices »
16 de la Direction Générale succédant à la « Démarche Stratégique »
17 consacrent le renoncement à toute forme d'ambition pour la DGFIP.
18 Elles constituent une des principales sources de démotivation des
19 personnels et fragilisent l'ensemble du réseau et des missions en
20 entérinant les suppressions d'emplois comme inéluctables. Il exige
21 l'arrêt immédiat de la mise en œuvre de ces « Lignes Directrices »,
22 véritable outil de destruction de pans entiers de missions.

23 Pour le Congrès, toutes les missions doivent bénéficier des
24 moyens humains et matériels suffisants pour permettre d'assurer
25 un service public de proximité et de qualité. **F.O.-DGFIP** s'oppose à
26 toute volonté de la Direction Générale de créer une administration
27 virtuelle.

28 Assiette de l'impôt

29 L'assiette de tous les impôts, taxes, droits d'enregistrement ou de
30 timbre, pour les particuliers et les professionnels, doit se faire au
31 travers du réseau de proximité. Ce dernier doit être sauvegardé
32 et amélioré pour garantir un maillage territorial au plus près des
33 usagers, redevables et contribuables. Le Congrès s'oppose à tout
34 regroupement ou à toute départementalisation des SIP ou des SIE.

35 Le Congrès **F.O.-DGFIP** :

36 - condamne la dématérialisation obligatoire des déclarations et des
37 paiements qui conduit à déshumaniser les relations et à reporter
38 sur les contribuables et redevables une partie de la gestion de
39 l'assiette et de certains contentieux de l'impôt,

40 - rejette toute fusion de postes ou services,

41 - condamne la création d'unités administratives surdimensionnées
42 et ingérables,

43 - s'oppose à toute concentration des missions dans des pôles
44 spécialisés ou des structures départementales, régionales,
45 interrégionales ou nationales, ainsi qu'à toute externalisation des
46 missions,

47 - exige les moyens humains et matériels nécessaires à
48 l'accomplissement normal de l'ensemble des missions à proximité
49 des usagers, redevables et contribuables,

Notes

« Missions de la fiscalité »

- 50 - rejette toute hiérarchisation des missions en fonction des enjeux,
- 51 - revendique un service public de qualité et de proximité par le
- 52 maintien des missions d'assiette et de contrôle au plus près des
- 53 usagers, redevables et contribuables.
- 54 **Contrôle de l'impôt**
- 55 Le contrôle de l'assiette de l'impôt est la nécessaire contrepartie du
- 56 système déclaratif. Il participe à la cohésion sociale et à la justice
- 57 fiscale. Le Congrès **F.O.-DGFIP** s'oppose au conditionnement du
- 58 contrôle en fonction des perspectives de recouvrement et plus
- 59 largement à la notion de rentabilité, source de disparité entre les
- 60 secteurs d'activité. Le Congrès condamne la régression des moyens
- 61 humains, matériels et budgétaires dans les directions territoriales
- 62 qui menacent la couverture géographique du contrôle, notamment
- 63 par restrictions en matière de remboursement des frais de
- 64 déplacements. Le Congrès condamne toute tentative de transfert
- 65 des Brigades Départementales de Vérification. Le maintien de ces
- 66 brigades dans les directions territoriales garantit un contrôle de
- 67 proximité et de l'ensemble du tissu fiscal.
- 68 La programmation du contrôle fiscal externe est une mission
- 69 déterminante et essentielle qui doit bénéficier des moyens humains
- 70 et budgétaires nécessaires. Cette programmation de proximité
- 71 assure une égalité de traitement des contribuables sur tout le
- 72 territoire, quels que soient les enjeux.
- 73 La mission de la Contribution à l'Audiovisuel Public, maintenant
- 74 intégrée dans les Pôles de Contrôle et d'Expertise, doit demeurer
- 75 une mission à part entière et être clairement identifiée au sein de
- 76 ces structures avec les emplois et moyens nécessaires.
- 77 Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige :
- 78 - la conservation de la proximité géographique de toutes les
- 79 implantations des services de contrôle et d'expertise impliquant
- 80 le maintien des trois strates de contrôle : national, régional,
- 81 départemental,
- 82 - des moyens humains, matériels, financiers et juridiques à la
- 83 hauteur des enjeux considérés pour lutter contre la fraude fiscale
- 84 nationale et internationale,
- 85 - une revalorisation de l'indemnisation des frais de déplacement,
- 86 garantie d'une couverture géographique homogène du contrôle et
- 87 du respect du débat oral et contradictoire.
- 88 En outre, il dénonce :
- 89 - toute atteinte à l'initiative des agents et toute normalisation du
- 90 contrôle comme de la recherche,
- 91 - toute tentative de régionalisation ou d'interrégionalisation du
- 92 contrôle, de la recherche et de la programmation, ou de leur
- 93 pilotage, comme prévu dans les « Lignes Directrices »,
- 94 - les risques de dévoiement de l'utilisation des applications
- 95 informatiques et des saisies redondantes.

Notes

Dotted lines for taking notes.

« Missions de la fiscalité »

96 Il condamne le recours généralisé au contrôle sur pièce à distance
97 qui remet en cause la compétence géographique des services.

98 Recouvrement des créances fiscales et parafiscales

99 Cette mission est la suite naturelle des missions d'assiette et de
100 contrôle. Qu'il soit spontané ou contentieux, le recouvrement
101 doit s'appuyer sur un maillage territorial assurant la proximité
102 avec les usagers, contribuables et redevables. Le Congrès **F.O.-**
103 **DGFIP** réaffirme son attachement à la séparation de l'assiette et
104 du recouvrement dans une stricte indépendance structurelle et
105 fonctionnelle, garantie du principe de l'égalité devant l'impôt.

106 Le Congrès **F.O.-DGFIP** constate un accroissement des transferts
107 de créances et de compétences entre comptables. Ces transferts
108 ont pour effet de vider les postes comptables de proximité de leur
109 substance et de les transformer en simples centres d'accueil et de
110 gestion courante de l'impôt.

111 Le Congrès **F.O.-DGFIP** refuse :

112 - la centralisation départementale, voire inter-départementale
113 de cette mission, visant à faire des PRS le seul poste comptable
114 chargé du recouvrement offensif. Toutes les connaissances et le
115 savoir-faire requis pour traiter le recouvrement complexe sont
116 déplacés vers les PRS qui se substituent aux postes comptables
117 traditionnels. C'est pourquoi, le Congrès dénonce l'incohérence du
118 transfert du traitement des procédures collectives vers les PRS qui
119 y consacrent beaucoup de temps au détriment du recouvrement
120 offensif.

121 Il exige :

122 - l'arrêt du transfert des créances des postes comptables vers les
123 PRS et le respect strict de la compétence territoriale des comptables,

124 - le maintien au sein des services déconcentrés de la DGFIP des
125 missions d'assiette et de recouvrement,

126 - la création d'emplois d'huissiers des Finances Publiques à hauteur
127 des besoins de recouvrement de toutes les créances publiques et
128 que tous les postes soient pourvus.

129 Le Congrès **F.O.-DGFIP** s'oppose au transfert du recouvrement
130 des créances publiques vers le secteur privé. Il exige que cette
131 attribution soit de la compétence exclusive des seuls comptables et
132 agents de la Direction Générale des Finances Publiques. À ce titre,
133 il réitère son opposition au prélèvement à la source, privatisation
134 rampante de la collecte de l'impôt. Il dénonce la disproportion
135 entre les avantages supposés pour les contribuables et le risque de
136 désorganisation des services.

137 Missions cadastrales et foncières

138 Les services du cadastre assurent les missions fiscales, foncières
139 et topographiques essentielles aussi bien à l'établissement des
140 bases des impôts locaux qu'à la bonne tenue du plan. Le Congrès
141 dénonce la désorganisation de ces services engendrée par des
142 restructurations successives.

Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

« Missions de la gestion publique »

- 1 Les gouvernements passent et leurs actions se résument
2 essentiellement à détruire des pans entiers de la fonction publique.
3 Au prétexte du dogme de la réduction de la dépense publique, à la
4 DGFIP érigée comme exemplaire, l'application de cette politique se
5 traduit par moins d'implantations et une concentration régionale,
6 interrégionale, voire nationale, du lieu d'exercice des missions,
7 quand ce n'est pas leur abandon programmé.
- 8 Cette logique libérale s'est poursuivie avec la Modernisation de
9 l'Action Publique (MAP) initiée en 2012 en remplacement de la
10 Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) de 2007.
11 La réorganisation territoriale de l'État, conséquence des lois
12 modernisation de l'action publique territoriale et de l'affirmation
13 des métropoles (MAPTAM) de 2014, de délimitation des régions
14 et nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRé) de
15 2015 ont amplifié ce processus. De plus, la circulaire du Premier
16 Ministre instaurant le comité d'action publique dit CAP2022 et
17 invitant les ministres à lui proposer des simplifications, des
18 externalisations voire des abandons de missions augmente
19 l'inquiétude des personnels.
- 20 Dans la continuité de la démarche stratégique, le Directeur général
21 a manifesté dans ses « lignes directrices », sa volonté délibérée de
22 liquider le réseau et d'abandonner des missions.
- 23 Le Congrès **F.O.-DGFIP** rappelle son attachement aux missions
24 fondamentales de la gestion publique que sont la mission domaniale,
25 le paiement des dépenses publiques, le recouvrement des recettes
26 non fiscales, la tenue des comptabilités publiques et le service aux
27 collectivités et établissements publics locaux, la collecte et la tenue
28 des fonds réglementés, l'action économique, comme aux missions
29 dites transverses : gestions des Ressources humaines (R.H.) et
30 budgétaires, servant de supports à toutes les autres.
- 31 Afin d'assurer un service public à la hauteur des attentes légitimes
32 de tous les usagers, le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique que toutes
33 ces missions obtiennent à nouveau les moyens et un niveau d'emploi
34 correspondant aux charges réelles de travail.
- 35 Le Congrès **F.O.-DGFIP** rejette les mesures favorisant la fragilisation
36 de certaines de ces missions, préalable à leur concentration en
37 pôles supra-départementaux ou nationaux, voire à leur abandon ou
38 à leur externalisation, il réaffirme plus que jamais son attachement
39 aux principes de comptabilité publique, régis par le décret n°2012-
40 1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable
41 publique, dont plus particulièrement pour les missions de Gestion
42 Publique :
- 43 - La séparation des fonctions d'ordonnateur et de comptable.
- 44 - La responsabilité pécuniaire et personnelle des comptables
45 publics.
- 46 - L'obligation de dépôt de fonds auprès d'un comptable de la DGFIP.
- 47 Par ailleurs, le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique l'existence d'un
48 réseau de postes comptables et de services doté d'effectifs
49 nécessaires, suffisamment dense pour assurer un véritable service
50 public de proximité et de qualité.

Notes

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

« Missions de la gestion publique »

51 La mission domaniale

52 Le Congrès F.O.-DGFIP s'oppose à la réorganisation de la mission
53 domaniale et à la suppression de la mission évaluation dans 42
54 départements. Il condamne la création de Pôles d'Évaluation
55 Domaniale (PED) et de Pôles de Gestion Domaniale (PGD). Dans
56 les faits, en réduisant la couverture géographique et en relevant les
57 seuils, cette évolution conduira rapidement à une nouvelle restriction
58 de périmètre ne permettant plus d'assurer correctement le service.

59 Le Congrès F.O.-DGFIP s'oppose à la privatisation rampante de
60 la Direction Immobilière de l'État (DIE) laissant une partie de
61 l'évaluation à une banque.

62 Le Congrès F.O.-DGFIP revendique un service du Domaine doté
63 d'évaluateurs dans chaque DDFiP, seule condition de pérennité de
64 la légitimité et de la compétence reconnue jusque-là.

65 La dépense État

66 Le Congrès F.O.-DGFIP affirme que le contrôle et le paiement de
67 la dépense publique constituent une des missions primordiales des
68 comptables de la DGFIP. Le congrès rappelle son attachement au
69 principe de séparation ordonnateur/comptable.

70 Or, s'agissant de la dépense de l'État, la Direction Générale en a
71 modifié profondément l'organisation via le fonctionnement des
72 Centres de Services Partagés (CSP) où des agents des services
73 ordonnateurs, détachés sous l'autorité des DDRFiP, travaillent
74 dans le même service que les agents chargés du contrôle et du
75 paiement de la Dépense. Le Congrès F.O.-DGFIP reste opposé à
76 cette organisation en CSP ainsi qu'en Services Facturiers (SFACT)
77 qui banalise quotidiennement l'atteinte au principe de séparation
78 ordonnateur/comptable, et revendique son abandon.

79 Le Congrès F.O.-DGFIP s'oppose à la spécialisation des CSP qui va
80 industrialiser le travail, réduire les effectifs, le nombre de structures
81 et de contrôles.

82 Le Congrès F.O.-DGFIP dénonce les menaces pesant sur les
83 services Dépense encore existants à travers les nouveaux
84 périmètres d'assignation comptable des ministères au 1^{er} janvier
85 2017. Il condamne le jeu de « chaises musicales » qui en découle et
86 qui consiste à « troquer » des ministères contre d'autres entre DD/
87 DRFiP, prétexte à de nouvelles suppressions d'emplois.

88 Le Congrès F.O.-DGFIP condamne la dérive du contrôle hiérarchisé
89 de la dépense (CHD) dont le but aujourd'hui avoué est de pallier les
90 suppressions d'emplois. De la même manière, il s'oppose fermement
91 à la mise en place du contrôle allégé en partenariat (CAP), nouveau
92 contournement du principe de séparation ordonnateur/comptable.

93 Le recouvrement des recettes non fiscales

94 Le Congrès F.O.-DGFIP dénonce le projet de la DGFIP tendant à vouloir
95 concentrer au plan interrégional ou national la gestion des RNF.

96 Le Congrès F.O.-DGFIP revendique la gestion de ces créances au sein
97 de chaque DDFiP/DRFiP et une application informatique rénovée.

Notes

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

« Missions de la gestion publique »

- 145 Le Congrès :
- 146 - exige l'arrêt des suppressions de postes comptables ;
- 147 - rejette la spécialisation fonctionnelle généralisée des postes
- 148 comptables ;
- 149 - s'oppose à la mise en place de gestion conjointe, intérim
- 150 permanents ou antennes qui vont croître sous l'effet du mouvement
- 151 sur poste comptable devenu annuel ;
- 152 - condamne, l'obligation faite aux comptables d'assurer la mise en place,
- 153 au pas de charge, de la « full demat » et de la facturation électronique
- 154 chez les ordonnateurs. Il exige que les trésoreries SPL ne soient pas les
- 155 victimes collatérales de l'obligation ainsi faite aux collectivités ;
- 156 - exige l'arrêt de l'expérimentation des « caisses sans numéraire »
- 157 et le retrait de la note DGFIP du 13 janvier 2017 sur l'interdiction des
- 158 paiements déplacés ;
- 159 - exige le retrait de l'applicatif RSP MEDOC et, pour ceux ayant
- 160 déjà basculé, le retour à la tenue de la comptabilité via DDR3. Il
- 161 revendique une application ergonomique et fiable comptablement.
- 162 Le Congrès **F.O.-DGFIP** condamne et s'oppose aussi à toute tentative
- 163 de transfert aux collectivités territoriales et / ou aux établissements
- 164 publics de toute ou partie de mission liée à leur gestion financière et
- 165 comptable ainsi qu'à leur exercice dans le cadre d'agences comptables
- 166 ou de services facturiers (SFACT) localisés au sein des collectivités.
- 167 Le Congrès **F.O.-DGFIP** s'oppose aux « Services d'Appui au Réseau »
- 168 (SAR), véritables outils de restructuration, qui siphonnent les postes
- 169 comptables de leurs activités de base (le recouvrement des recettes
- 170 et le visa des dépenses) au profit de plates-formes en direction
- 171 qui jouent le rôle de « back-office » à distance. Ils amplifient la
- 172 logique de concentration en pôles comme sur d'autres missions et
- 173 préfigurent la liquidation à terme du réseau des trésoreries et de la
- 174 mission de comptable public des collectivités.
- 175 **F.O.-DGFIP** revendique l'arrêt de l'expérimentation des SAR.
- 176 Le Congrès condamne le recours aux sociétés publiques locales,
- 177 sociétés privées, onéreuses, constituées avec des fonds publics, qui
- 178 permettent à des collectivités locales de s'affranchir des règles de la
- 179 gestion publique et de généraliser les embauches sous statuts privés.
- 180 Par ailleurs, le Congrès **F.O.-DGFIP** rappelle qu'il défend le principe de
- 181 l'obligation de dépôt des fonds au Trésor Public pour toute collectivité
- 182 publique disposant des fonds publics et condamne par avance toute
- 183 dérogation à cette obligation. À ce titre il exige la réintégration de
- 184 tous les fonds publics « externalisés » et leur gestion par la DGFIP et
- 185 condamne les dispositions de l'instruction DGFIP du 9 février 2017 qui
- 186 ouvrent la voie à une privatisation du recouvrement des produits locaux.
- 187 **La tenue des fonds réglementés**
- 188 Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige l'octroi de moyens suffisants pour
- 189 continuer d'assurer cette mission avec un niveau de services au
- 190 moins équivalent à celui du secteur bancaire concurrentiel.

Notes

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

« Missions de la gestion publique »

- 191 Le Congrès condamne la liquidation de l'activité Caisse des Dépôts et
192 Consignations au sein des directions départementales et régionales,
193 activité concentrée dans deux pôles nationaux à l'horizon 2019.
- 194 Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige également des garanties sur le
195 devenir des chargés de clientèle en direction.
- 196 **L'action économique**
- 197 Le traitement des multiples aides et dispositifs de soutien financiers
198 aux entreprises, les études sur des projets d'investissement de
199 grandes collectivités, leurs impacts budgétaires et fiscaux, entre
200 autres, confortent la revendication du Congrès **F.O.-DGFIP** à
201 renforcer cette mission.
- 202 Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique donc un accroissement de
203 l'effectif des Missions d'Expertise Économiques et Financières
204 (MEEF) qui contribuent elles aussi à l'image de technicité et
205 d'efficacité de la DGFIP.
- 206 **Les missions transverses**
- 207 Rappel : des motions spécifiques reprennent la revendication
208 Informatique et Formation professionnelle.
- 209 Le Congrès **F.O.-DGFIP** rejette les réformes qui remettent en cause
210 les services gestionnaires de payes. Il dénonce l'industrialisation de
211 la gestion des paiements des pensions au travers d'une plate-forme
212 téléphonique nationale.
- 213 Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce la désintégration désormais
214 programmée des fonctions supports et notamment des services
215 RH dans les DD/DRFiP. Le projet ministériel SIRHIUS, remplaçant
216 AGORA, GAT et GAP, s'inscrit totalement dans la poursuite de la
217 politique dite de Modernisation de l'Action Publique (MAP). Dès
218 2019, dix Centres de Services Ressources Humaines (CSRH)
219 géreront les tâches de gestion courante du dossier et de la paye
220 de l'agent.
- 221 Les personnels des services RH, qui ont un haut niveau d'expertise,
222 verront leur nombre réduit drastiquement par ce transfert de
223 charges.
- 224 Le Congrès exige le maintien de services RH dotés des moyens
225 nécessaires à l'accomplissement de leurs missions indispensable
226 de conseil au sein de chaque direction locale.
- 227 Le Congrès dénonce aussi la même logique appliquée aux services
228 budget des directions, la DGFIP expérimentant depuis deux ans des
229 Centres de Services Ressources Budgétaires (CSRB).
- 230 Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige l'arrêt immédiat de ces expérimentations
231 qui signent la fin des services budget et RH en direction.
- 232 Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce la dilution des responsabilités
233 des agents de tout grade. Il s'oppose à l'empilage des niveaux
234 hiérarchiques qui accroît la pression sur tous les agents des DDFiP
235 et DRFiP, dégrade l'efficacité des services et le niveau d'exercice
236 des missions.

Notes

« Spécificités comptables »

52 missions, en toute indépendance vis-à-vis des ordonnateurs de
53 l'État, du secteur public local et des établissements publics.

54 Pour préserver le principe de responsabilité personnelle et pé-
55 cuniaire du comptable (RPP), le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique
56 une clarification des conditions de sa mise en jeu, en particulier
57 après les réformes successives de 2008 et 2012. Celles-ci, de même
58 qu'une interprétation restrictive des textes, ont entraîné une forte
59 augmentation des laissés à charge pour les comptables suite aux
60 débits prononcés par les Chambres Régionales des Comptes et la
61 Cour des Comptes. À cela s'ajoute une politique de refus de sursis
62 de versements par les directeurs locaux.

63 Le Congrès **F.O.-DGFIP** s'inquiète de la forte sinistralité du risque
64 professionnel induit par les règles de mise en jeu de la RPP depuis
65 2012, des suppressions d'emplois et des effets des restructurations
66 faisant porter toujours plus de risques sur moins de têtes. À terme
67 le système assurantiel actuel est condamné.

68 Le Congrès **F.O.-DGFIP** condamne également les conditions d'exer-
69 cice de la RPP au sein de mégastructures telles que les Services
70 Facturiers (SFACT) chargées des dépenses et recettes en mode
71 industriel. Dans ces structures, la séparation ordonnateurs/compt-
72 tables est floue et source probable de mise en cause de la RPP de-
73 vant les juridictions financières.

74 Par ailleurs, le Congrès **F.O.-DGFIP** considère comme inadmis-
75 sible que des directeurs locaux, comptables principaux, laissent à
76 la charge définitive du comptable secondaire une partie des cotes
77 d'impôts concernées par un refus de sursis de versement, en re-
78 fusant une remise gracieuse, lorsque manifestement le comptable
79 n'avait pas eu tous les moyens pour en exercer le recouvrement.

80 Le Congrès **F.O.-DGFIP** considère que si ces tendances ne s'in-
81 versent pas, des postes comptables (SIP, SIE, SPF, SPF-E, SDE,
82 PRS, postes spécialisés, postes mixtes et agences comptables) ne
83 seront plus pourvus d'un comptable.

84 Le Congrès **F.O.-DGFIP** est opposé à une spécialisation à outrance
85 des postes comptables, dont le seul but serait de réduire le nombre
86 d'implantations afin qu'elles soient en adéquation avec la diminu-
87 tion des budgets des directions locales et la suppression des em-
88 plois, et non pour améliorer la technicité de l'exercice de la mission.
89 Le Congrès **F.O.-DGFIP** condamne tout projet cible de postes spé-
90 cialisés par département, voire par région.

91 Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique la pérennité d'un réseau de postes
92 comptables à taille humaine proche des usagers et des partenaires,
93 des moyens humains et matériels permettant son bon fonctionnement
94 dans des conditions de travail correctes et attractives pour les agents
95 et les comptables, que ce soit en milieu urbain, périurbain ou rural.

96 En ce qui concerne le classement statutaire des postes comptables
97 de la DGFIP, le Congrès **F.O.-DGFIP** s'oppose à toute remise en
98 cause par la Direction Générale d'un classement par familles de
99 postes et à tout rééquilibrage d'indices entre familles aboutissant in
100 fine à un marché de dupes.

101 Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique :

Notes

« Spécificités comptables »

- 102 - le maintien d'un classement général décroissant par famille de postes comptables (de C1 à C4) ;
- 103
- 104 - une réelle prise en compte des critères de charges, d'enjeux et managériaux des postes comptables ;
- 105
- 106 - le dégel des postes comptables ;
- 107 - l'arrêt des suppressions des postes comptables.
- 108 Le Congrès **F.O.-DGFIP**, considérant que c'est une des conditions d'amélioration de la gestion des postes comptables, demande
- 109 l'affectation systématique d'adjoints, à partir des postes de catégorie
- 110 C3.
- 111
- 112 Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique :
- 113 - Le maintien et l'entretien des logements de fonction pour les
- 114 comptables.
- 115 - L'attribution d'une indemnité compensatrice dans le cas
- 116 d'indisponibilité ou d'absence de logement de fonction.
- 117 Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, la fonction de comptable doit être
- 118 accessible à tous les cadres A, à partir du grade d'inspecteur. De
- 119 plus, l'importance des missions de la DGFIP, qualifiées comme
- 120 étant au cœur de la République dans les discours ministériels,
- 121 impose que des moyens humains et matériels soient réimplantés
- 122 pour assurer un véritable service.

Notes

Notes

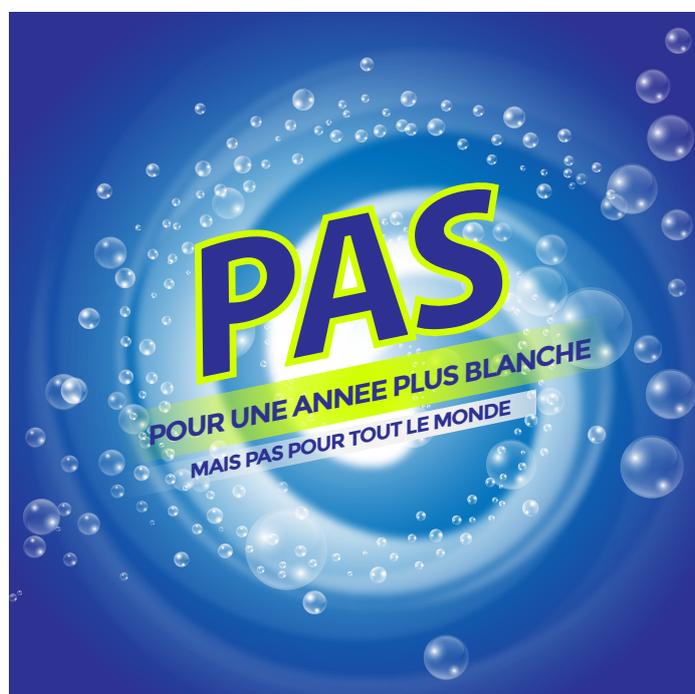
Series of horizontal dotted lines for writing notes.

Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

**Une année
bien bien blanche**

Une année plus blanche que blanche pour certains



Pour éviter le paiement de deux années d'impôt sur le revenu la même année à l'occasion du passage au prélèvement à la source, le Gouvernement a instauré une « année blanche » au moyen d'un crédit d'impôt de modernisation du recouvrement de l'impôt sur le revenu. Parallèlement des mécanismes anti-abus ont été prévus. Il ne suffiront néanmoins pas à éviter des effets d'aubaine qui rendront pour certains cette année plus blanche que blanche.

Le Prélèvement à la source (P.A.S.), qui devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2019 avec une taxation contemporaine des revenus perçus en 2019, aura pour conséquence une année dite « blanche », celle des revenus perçus en 2018.

En effet, si les revenus perçus en 2017 seront bien à déclarer en 2018 et feront l'objet du paiement de l'impôt sur les revenus correspondant en 2018, ceux perçus en 2018 seront bien à déclarer en 2019 mais l'impôt correspondant sera annulé par l'émission d'un crédit d'impôt équivalent, dit « crédit d'impôt de modernisation du recouvrement de l'impôt sur le revenu ».

Ce mécanisme, qualifié « d'année blanche », semble a priori équitable puisque s'appliquant

de la même manière à tous les contribuables, actifs ou retraités. Notons cependant au passage que cet impôt direct progressif ne concerne plus, aujourd'hui, que moins de la moitié des foyers fiscaux, les autres en étant dispensés.

Mais, même pour ceux qui y sont et y seront encore soumis, les effets de « l'année blanche » ne seront pas les mêmes pour tous et, ce, pour différentes raisons.

Depuis la réforme des retraites, les salariés nés à partir de 1955 ne peuvent partir à la retraite qu'à partir de 62 ans, hors régimes spéciaux, carrières longues et personnels dits « actifs » (policiers, gardiens de prison, douaniers affectés à la surveillance,...). De plus, il faut avoir dans le cas

général, cotisé 168 trimestres (soit 42 ans) pour avoir une retraite à taux plein, sans décote.

Résumons-nous : âge minimum de 62 ans – 42 années de cotisations = 20 ans d'âge pour débiter sa carrière professionnelle. Si ce fut le lot de beaucoup de nos anciens, il n'est pas si facile que cela aujourd'hui, pour un jeune de 20 ans, de commencer à être salarié à cet âge : d'une part, parce que beaucoup de jeunes poursuivent des études supérieures bien au-delà de leurs 20 ans et, d'autre part, parce que le chômage frappe plus d'un jeune de moins de 25 ans sur quatre, surtout ceux qui ne sont pas ou peu diplômés.

Qu'en est-il des revenus correspondants ?

jusqu'à 20 ans, néant pour la plupart ;

▶ de 21 ans jusqu'à 62 ans, 42 années de salaires (dans le meilleur des cas) ;

▶ à partir de 62 ans révolus et jusqu'à 85 ans (pour une espérance de vie moyenne à 62 ans de 23 années), 23 années de pension de retraite (plus précisément, 25 ans pour les femmes et 21 ans pour les hommes).

Et pour les impôts, qu'en est-il jusqu'à présent ?

▶ 42 années d'impôts sur le revenu correspondant aux salaires perçus payés avec une année de décalage, soit de 22 à 63 ans (année où l'on ne perçoit plus que sa pension de retraite) ;

▶ 23 années de paiement de ce même impôt assis sur les 23 années de pension, soit de 64 à 86 ans.

A noter que, dans cet exemple théorique, le pensionné étant décédé à 85 ans révolus, son impôt sur les revenus de la dernière année sera payé sur son héritage.

Qu'est ce que le P.A.S. change à cela avec son « année blanche » ?

▶ pour tous ceux qui sont vivants en 2019, il y a une année d'impôt sur le revenu en moins, celle des revenus perçus en 2018 ;

▶ pour les héritiers de ceux qui décéderont à partir de 2019, il n'y aura plus d'impôt sur le revenu à régler, hors le solde dû, bien sûr, que tout le monde a tendance à oublier ;

▶ pour ceux qui partiront à la retraite en fin 2018, il y a un effet d'aubaine.

En effet leur dernière année d'activité correspond en principe à celle de leur traitement et primes les plus élevés, en fin de carrière ; par ailleurs, leur structure familiale est souvent allégée à cet âge de la vie, générant ainsi un impôt sur le revenu plus fort que lorsque leur quotient familial était moindre (peu ou plus d'enfants à charge).

Au-delà de ce cas particulier, sur un cycle de vie complet, certains vont voir « l'année blanche » s'appliquer à une année d'activité, fortement taxée du fait du cumul traitement + primes, et d'autres à une année de retraite, beaucoup moins fortement taxée sur la seule pension qui représente, en moyenne, environ 50 % du dernier salaire perçu (ce que l'on appelle le taux de remplacement).

Calcul de ce taux de remplacement :

▶ salaire = traitement + primes ;

▶ primes = 50 % du traitement, dans le cas « moyen » d'un agent des finances publiques en fin de carrière ;

▶ donc, salaire = traitement + 50 % du traitement = 150 % du traitement ;

▶ pension = 75 % du traitement ;

▶ taux de remplacement = pension / salaire = 75 % du traitement / 150 % du traitement = 0,5 ou 50 % ;

Ce taux de remplacement moyen de 50 % est très comparable à celui observé dans le secteur privé, contrairement à une idée reçue qui voudrait que les fonctionnaires aient un système de retraite plus avantageux.

Au cas encore plus particulier des cadres très supérieurs ou des hauts fonctionnaires, dont on sait que le rapport primes sur traitement tangente les 100 %, l'avantage sur leurs homologues qui sont partis à la retraite avant 2018 est considérable :

▶ salaire = traitement + primes = 200 % du traitement ou 2 traitements

▶ pension = 75 % du traitement ou 0,75 traitement

▶ taux de remplacement = 0,75 traitement / 2 traitements = 0,375 ou 37,5 %

▶ effet d'aubaine = salaire – pension = 2 traitements – 0,75 traitement = 1,25 traitement annuel.

Avec un traitement annuel supérieur ou égal à l'échelle G, soit l'équivalent de plus de 1 500 points d'indice majoré ou environ 84 000 € de traitement annuel (soit 7 000 € par mois), l'effet d'aubaine est une exemption fiscale légale de l'impôt sur le revenu correspondant à 105 000 € de revenu qui ne seront jamais taxés alors qu'ils l'ont été pour leurs prédécesseurs.

En résumé, l'année blanche « génère » un effet d'aubaine général pour les actifs par rapport aux retraités et plus accentué pour les hauts revenus. Pour certains, comme aurait pu dire l'humoriste Coluche, « l'année blanche » lave plus blanc que blanc.

J-C. L.

Carnet blanc

Nous avons la joie de vous annoncer la naissance :

- d'Arthur, fils de Fabien BONISCHO, secrétaire départemental adjoint de la section du Haut-Rhin (68).

Nos félicitations aux heureux parents et grands-parents.

Nécrologie



C'est avec tristesse que nous avons appris la disparition :

- de la **mère de Patricia RONDEPIERRE**, assistante au siège du Syndicat à Paris (75) ;
- de **Corinne CORBY**, adhérente e la section de l'Oise (60) ;
- de **Pierre MARLEIX**, ancien Secrétaire Général du Syndical des Impôts F.O. de 1965 à 1974, retraité (91) ;
- de **Roland ROUSSEAU** (62) ;
- de **Lucienne POINCHEVAL** (50).

A tous les parents et amis des disparus, nous adressons nos plus vives condoléances.

À louer

- **HÉRAULT: Grau d'Agde (34)** - proche du Cap d'Agde, T2 4 personnes - 50 m² au 2^e étage d'une résidence situé dans un quartier calme à 200 m de la plage de sable fin et des commerces. Séjour avec convertible, TV, cuisine équipée, SE et WC séparés, mezzanine 20 m² (lit en 160). À partir de 250 € la semaine selon période. **Christine ROGER : Tél. 06.87.56.49.36**

- **BRETAGNE : dans les Côtes d'Armor, à Plufur, 22310 Plestin-lès-Grèves** : deux locations meublées confortables au calme à 6 km de la mer, tout confort, comprenant

chacune cuisine, séjour avec cheminée, salle de bains, WC séparé, 3 chambres (5 lits), chauffage électrique. Prix compétitif, location possible toute l'année et le week-end. **Yvonne PARIS, Rozar-Baron, 22310 Plufur. Tél. 02.96.35.10.32 (heures repas et le soir).**

À vendre

- **LANVELLEC (22)** : Ferme = deux longères et 11 Ha de terres, libre à la vente, étudiée toutes propositions, très bien situé. **Contactez PARIS Yvonne - Roz-Ar-Baron - 22310 PLUFUR Tél : 02.96.35.10.32 (heures repas et le soir)**

Vous pouvez adresser vos annonces de location directement au siège du Syndicat.

L'insertion dans le Syndicaliste est gratuite à condition de donner son numéro de carte d'adhérent de l'année en cours.



IV ème CONGRÈS NATIONAL F. O.-DGFIP

du 26 au 30 mars 2018 à Ronce-les-Bains (17)

SOUSCRIPTION NATIONALE VOLONTAIRE

Premier lot d'une valeur de 5 000 € *

**2 lots d'une valeur de 2000 € *, 3 lots de 1000 € *, 4 lots de 500 € *, 10 lots de 200 € *,
20 lots de 100 € *, 40 lots de 50 € *, 250 lots de 20 € ***

Et aussi 500 lots d'une valeur de 2 € en jeux de grattage (gain potentiel jusqu'à 20 000 €)

* Chèques cadeaux Tickets Kadéos valables dans des centaines d'enseignes nationales

N°

PRIX DU BILLET : 2 €

Le tirage aura lieu le 21 mars 2018

Tout lot non réclamé avant le 30 juin restera acquis au Syndicat

Je soussigné (Nom, Prénom) :

Adresse :

.....
.....

Souscris billets à 2 €

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre de F.O.-DGFIP
pour un montant de €

Coupon à retourner à F.O.-DGFIP 45/47 rue des Petites Écuries 75010 PARIS

Vous souhaitez épargner pour votre retraite ? Préfon est là pour vous.

Préfon-Retraite,
**1^{er} régime de retraite
facultatif en France**
pour les agents du service public

3025

Service & appel
gratuits



www.prefon-retraite.fr

Recommandée par



Une offre proposée par Préfon-Distribution

Préfon

La retraite et la prévoyance
de la fonction publique

Préfon est la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique, association loi 1901 - Préfon-Distribution est la SAS de courtage au capital social de 200 000 € entièrement libéré. 794 053 629 R.C.S. Paris immatriculée à l'ORIAS sous le n° 13008416 et ayant son siège social au 12 bis rue de Courcelles, 75008 Paris.