

Le Syndicaliste

L'information du Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques



N° 37

3^e TRIMESTRE - OCTOBRE 2018 - 0,50 €

Télétravail à domicile : enfin libres ?

DOSSIER



DGFIP

Réforme de l'État

Retraites

ENFIP

J'AI DIX ANS ET UN
AVENIR INQUIÉTANT

FONCTIONNAIRES
ET PREMIERS
DE CORVÉE

RÉGIME UNIQUE
OU
SYSTÈME INIQUÉ ?

LA RENTRÉE
DANS LES ÉCOLES

P. 6

P. 7

P. 22

P. 25



sommaire

 **Éditorial** **p. 3**

 **En bref** **p. 4**

 **Expression syndicale** **p. 5 et 6**

Communiqué du CS
J'ai dix ans et un avenir inquiétant

 **réforme de l'état** **p. 7 à 10**

Fonctionnaires et premiers de corvée

 **Dossier** **p. 11 à 21**

Télétravail à domicile : enfin libres ?

 **retraites** **p. 22 à 24**

Régime unique ou système iniqué ?

 **dgfip** **p. 25**

La rentrée 2018 dans les écoles

 **Vie syndicale** **p. 26**

Carnet

■ **Le Syndicaliste - DGFIP**
est une publication trimestrielle
éditée par le Syndicat National
Force Ouvrière
des Finances Publiques
45-47, rue des Petites Écuries
75010 PARIS
Tél. 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

■ Équipe rédactionnelle :
Corinne ANGLADE
Catherine BOULET
Olivier BRUNELLE
Philippe CINQ
Bruno DEPREZ
Claudine GAUTRONNEAU
Jean-Christophe LANSAC
Frédéric LIAUTAUD
Jean-Paul PHILIDET
Isabelle ROULAND

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

■ Service courrier :
Le Syndicaliste - DGFIP
45-47, rue des Petites Écuries
75010 PARIS

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

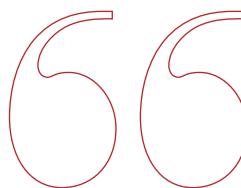


**« Être syndicaliste,
c'est une manière de vivre »**

SIMONE WEIL, philosophe (1909-1943)



HÉLÈNE FAUVEL
Secrétaire Générale F.O.-DGFIP



Le droit, le commerce, et la morale

Un de mes prédécesseurs avait coutume de dire que si les gouvernements présents et à venir continuaient dans la voie engagée sur le plan social et sociétal, le triptyque « Liberté, Égalité, Fraternité » figurant au fronton des mairies pourrait sans difficulté être remplacé par : « le droit, le commerce, la morale ».

Pour le droit, la judiciarisation croissante des rapports sociaux est en train de lui donner raison. Nous sommes bien loin de l'égalité en droit de tous les citoyens telle que conçue par la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Pour le commerce, il semblerait qu'au nom de supposées simplifications, la déréglementation en cours finisse par consacrer la loi du plus fort. Ainsi, les normes, règlements et monopoles publics constitueraient un frein insupportable à la concurrence libre et non faussée que les tenants du toujours moins d'État appellent de leurs vœux. Dans le même temps se constituent des monopoles privés qui curieusement ne semblent déranger personne. De même, des pans entiers du service public sont petit à petit livrés au secteur marchand, abandonnant ainsi le bien commun au détriment des plus faibles. Où est la fraternité ?

Et la morale, me direz-vous ? Il en faut, bien sûr. Pour autant, la dérive moralisatrice consistant à stigmatiser en permanence des propos ou comportements individuels ne contrevenant pas à la loi mais qualifiés de « pas bien » par les nouveaux bien-pensants prend une tournure inquiétante. Ainsi, il ne faudrait plus rire de ceci ou de cela parce que ce n'est pas bien, il ne faudrait pas non plus consommer tel ou tel produit parce que ce n'est pas bien. Pire, aujourd'hui, quiconque ose dire qu'une autre politique est possible peut se voir qualifié de demeuré ou d'archaïque ne comprenant pas l'évolution du monde. À quand le retour du délit d'opinion ?

Si nous n'y prenons pas garde, c'est jusqu'à notre liberté de penser qui finira par être atteinte.

Ne nous y trompons pas, tout ceci n'a d'autre but que d'affaiblir les solidarités collectives du plus grand nombre au profit de quelques-uns.

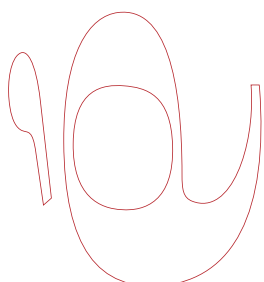
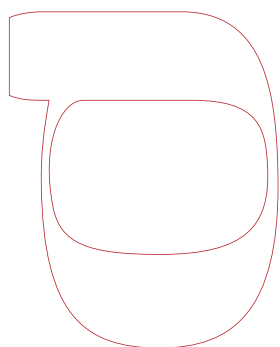
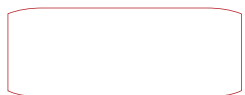
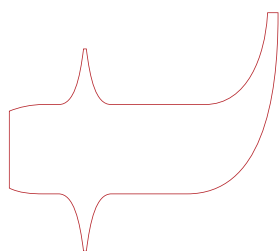
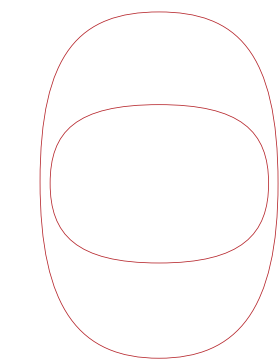
Nous avons choisi le télétravail pour thème du dossier central de ce numéro. À première vue, le sujet n'a pas grand-chose à voir avec ce qui précède, et pourtant...

Si cette nouvelle forme de travail peut, et nous n'en disconvenons pas, améliorer ponctuellement les conditions de travail, elle comporte néanmoins un risque d'isolement au regard du collectif de travail.

À nous de veiller à préserver le collectif. Contrairement à ce que d'aucuns voudraient nous faire croire, la promotion de l'individu qui défendrait son droit et uniquement le sien, deviendrait un client et non plus un usager, ne constitue pas un gage de liberté individuelle.

Parce que nous sommes des femmes et des hommes libres dans un Syndicat libre, nous considérons que le meilleur moyen de défendre les droits individuels pour le plus grand nombre commence par la défense des droits collectifs.

Alors, du 29 novembre au 6 décembre, en votant et faisant voter pour les listes **F.O.-DGFIP**, vous nous donnerez les moyens de résister, revendiquer et conquérir de nouveaux droits.



Chère taxe d'habitation

Alors que les budgets des communes ont été votés en début d'année 2018 ainsi que les taux des différents impôts locaux, dont la taxe d'habitation, le gouvernement feint de découvrir avec stupeur que près de 6 000 conseils municipaux ont augmenté le taux de ladite taxe, contredisant ainsi la propagande sur la baisse de 30 % de cet impôt qui devait redonner du pouvoir d'achat, en particulier aux retraités.

Baromètre en hausse

Selon le baromètre du Cabinet Ayming, le nombre de jours d'absentéisme des salariés dans les entreprises privées est passé de 16,8 jours en 2016 à 17,2 jours d'absence par an et par salarié en 2017. L'insatisfaction au travail et le vieillissement de la population salariée seraient les principaux facteurs de cette dégradation.

Sans les aides sociales, plus d'un Français sur cinq serait sous le seuil de pauvreté

Les prestations sociales réduisent le taux de pauvreté de 8,1 points. Elles permettent de contenir le taux de pauvreté à 14,2 % alors que, sans cela, il serait de 22,4 %. Un pognon de dingue, on vous dit !

Chère taxe d'habitation (suite)

La suppression de la taxe d'habitation sera étendue par paliers à l'ensemble des contribuables. Elle coûtera 20 milliards d'euros sans que personne ne sache comment cette mesure sera financée. Qui va payer ?

Au pays de madame Thatcher

Pionnier des privatisations dans les années 1980, le Royaume-Uni a multiplié les nationalisations ces derniers mois. En mai, c'est la société ferroviaire qui s'occupait des trains reliant notamment Londres à Edimbourg, qui a été nationalisée. Cinq mois plus tôt, Carillion, surnommée « l'entreprise qui gère le Royaume-Uni », a connu une faillite retentissante. Cette société servait des centaines de cantines scolaires, assurait le nettoyage d'hôpitaux, opérait la maintenance de casernes militaires. Après avoir écarté le sauvetage de l'entreprise, le gouvernement a dû intervenir pour maintenir ces services.

**Conseil Syndical
3, 4 et 5 octobre 2018**

Affaiblir la DGFIP, c'est affaiblir la République

*Le Conseil Syndical, réuni à Paris
les 3, 4 et 5 octobre 2018, a largement débattu
de la situation générale, puis des sujets
spécifiques à la Fonction Publique et à la DGFIP.*

Pour le Conseil Syndical, force est de constater que les attaques récurrentes contre les salariés en général et les fonctionnaires en particulier s'amplifient.

Le transfert des cotisations sociales vers la CSG préfigure à terme l'étatisation de la sécurité sociale et de l'assurance chômage, véritable hold-up sur le salaire différé.

Parallèlement, le démantèlement de la Fonction Publique républicaine et des services déconcentrés de l'État sur l'ensemble du territoire s'accélère.

En effet, le gouvernement, qui avance masqué, a choisi de ne pas rendre public le contenu du rapport CAP 2022 mais n'oublie pas pour autant d'en mettre en pratique les préconisations.

Au niveau Fonction Publique, à travers la transformation programmée des CAP en simples instances d'appel, le recours massif au contrat de travail, le statut général et les statuts particuliers sont remis en cause.

À la DGFIP, les directeurs locaux ont été invités par le Ministre, lors de son discours du 11 juillet, à faire remonter leurs propositions de restructuration pour la fin octobre.

Le cadrage imposé par le Ministre laisse peu de doute sur ses intentions : diminution du nombre d'implantations des services, agences comptables dans les collectivités territoriales et établissements publics de santé, réseau unique du recouvrement des recettes fiscales et sociales d'ici la fin du quinquennat, privatisation des contrôles « standardisés ».

Ces annonces, couplées aux 2130 nouvelles suppressions d'emplois, constituent autant de remises en cause inacceptables du rôle et de la place de la DGFIP dans l'appareil d'État.

Ces abandons de missions potentiels auront pour conséquence des restructurations en plus grand nombre encore.

Le Prélèvement A la Source (PAS) entérine l'abandon du recouvrement amiable de l'impôt sur le revenu et sa privatisation.

Dans cette perspective, la Direction Générale met en place des palliatifs à travers de nouvelles règles de gestion qui tendent vers la mobilité forcée des personnels, le télé-travail et le travail à distance.

Si cette modalité de travail peut apparaître comme une solution, tous les métiers de la DGFIP ne s'y prêtent pas. Le Conseil Syndical alerte les personnels sur les risques d'isolement et de connexion permanente qui pourraient en découler. En tout état de cause, cette pratique doit être rigoureusement encadrée.

Face aux sirènes « rabougristes » des tenants du toujours moins d'État, **F.O.-DGFIP** revendique résolument que la DGFIP redevienne l'administration de référence de l'État en matière financière et comptable.

Car, pour le Conseil Syndical, affaiblir la DGFIP, c'est affaiblir la République.

Il affirme que renforcer l'administration fiscale, économique et financière constitue pour un état moderne un investissement d'avenir.

Le Conseil Syndical appelle tous ceux qui partagent cette ambition à rejoindre le syndicalisme libre et indépendant de **F.O.-DGFIP**, à se mobiliser le 9 octobre prochain pour la défense des missions de la DGFIP ainsi qu'à voter et faire voter pour les listes **F.O.**, du 29 novembre au 6 décembre 2018.

Paris, le 5 octobre 2018

**10^e anniversaire de
la création de la DGFIP**

J'ai dix ans et un avenir inquiétant



En 2018, la Direction Générale des Finances Publiques a eu 10 ans.

Une fois encore, au nom de l'exemplarité peut-être, des préconisations du projet gouvernemental pour l'action publique CAP 22 sans doute, la DGFIP supportera 2130 suppressions d'emplois en 2019, soit près de la moitié des suppressions d'emplois alors qu'elle ne représente désormais plus que 5 % des effectifs de la Fonction Publique d'État.

Ainsi, la spirale infernale de suppression d'emplois, de fermetures de postes et de services s'accroît, au mépris des besoins réels des usagers. Pour mémoire, au 1^{er} janvier 2018, 174 trésoreries ont fermé définitivement leur porte. Rappelons par ailleurs le triste record détenu par la DGFIP : notre administration, depuis 10 ans, est la première contributrice « à la maîtrise des effectifs de l'État ». Ce n'est pas **F.O.** qui le dit mais la Cour des Comptes dans son rapport de juin dernier intitulé « La DGFIP à 10 ans ».

La DGFIP, fournisseur officiel de suppressions d'emplois

La saignée intolérable infligée à nos services s'ajoute donc à celles des années précédentes. 2 130 suppressions d'emplois en 2019, 1 600 en 2018, 1 630 en 2017... près du quart des effectifs en 10 ans.

L'addition pourrait encore s'alourdir avec l'application annoncée par le Gouvernement de la « méthode à 10 000 » dès l'année prochaine pour parvenir à 50 000 suppressions d'emplois dans la Fonction Publique d'État à la fin du quinquennat.

Comment le Directeur Général compte-t-il assumer devant les usagers la mise à sac du service public induite par cette mécanique destructrice ? En confiant à des prestataires extérieurs l'encaissement des recettes publiques pour pallier ce qui va devenir une carence manifeste de nos services ? En généralisant l'accès des notaires au fichier immobilier et en fusionnant les Services de Publicité Foncière ? En abandonnant des missions en catimini, voire en les

privatisant comme dans le cadre du Prélèvement à la source (PAS) ?

Ou alors, de son point de vue, ne serait-ce qu'un mauvais moment à passer en attendant le réseau unique de recouvrement des recettes fiscales et sociales ? Cette option directement inspirée de CAP 2022 est confirmée par le Projet de loi de finances (PLF 2019), et tout laisse penser que ce réseau unique ne serait pas celui de la DGFIP. Au motif de simplification pour les entreprises et les particuliers, ce qui se profile est bien l'individualisation de l'impôt voire sa fusion avec la CSG, autrement dit la fin de l'impôt républicain.

Et pourtant, l'accompagnement du PAS constitue une mesure phare dans le PLF 2019, notamment sur les crédits d'impôts. Qu'il y ait de moins en moins d'agents pour accompagner les contribuables dans leur démarche n'est visiblement pas le problème. Au contraire, cette réforme constitue un nouveau prétexte à de nouvelles suppressions d'emplois. Il faut être doté d'une bonne dose d'inconscience ou de cynisme pour oser cette justification.

F.O.-DGFIP condamne cette politique de destruction du service public, désastreuse pour les conditions de travail des personnels et l'exercice des missions. Le visage d'un « nouveau monde » se dessine nettement : celui d'une DGFIP rabougrie, vidée de sa substance et sous-dimensionnée.

Défendre nos missions, obtenir le renforcement de nos moyens, voilà l'urgence, parce que nous soutenons que renforcer la DGFIP, c'est renforcer la République.

**Le rapport du Comité Action
Publique 2022
a été publié en juillet**

Fonctionnaires et premiers de corvée



Après de nombreuses tergiversations allant du report de publication à la fuite partielle organisée, en passant par de supposées pistes de réflexions concernant des décisions déjà prises, voire déjà engagées, le contenu du rapport CAP 2022 a été publié en juillet dernier.

Sa lecture permet de mieux appréhender ce que sera l'avenir de la Direction Générale des Finances Publiques, même si le ministre des Comptes et de l'Action publiques avait présenté, quelques jours plus tôt, aux représentants du personnel une synthèse assez fidèle

des préconisations de cette assemblée de « talents » pour ce qui concernait l'administration financière, fiscale et économique.

Le rapport va cependant beaucoup plus loin que les annonces du Ministre, notamment en matière de responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP).

Un inventaire pas très vert

Nous y retrouvons tout : disparition à terme du numéraire, compte financier unique, promotion du numérique à tout va, réseau unique de recouvrement des recettes fiscales et sociales, agences comptables dans les collectivités importantes, une trésorerie par EPCI...

Comme on pouvait le craindre, le rapport cible la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable public, qui renforcerait la culture du contrôle a priori. L'argument utilisé est intéressant : « toute signature de marché ou de contrat, toute embauche, toute revalorisation salariale à l'occasion d'un renouvellement de contrat requiert un visa préalable. Cette culture du contrôle a priori est renforcée par la responsabilité person-

nelle et pécuniaire du comptable public : il est responsable sur ses deniers personnels si l'ordre de payer n'était pas valide. Cela l'incite à multiplier les vérifications ».

Il faudrait donc évoluer vers un modèle « de pleine responsabilité de gestion aux dirigeants des structures administratives ».

Le comptable public serait inutile, mais pas tant que ça

C'est dans la partie intitulée « éviter les dépenses publiques inutiles » (excusez du peu) que l'on peut lire : « pour ce qui concerne la gestion comptable des entités publiques, il conviendrait : de transférer la fonction comptable aujourd'hui exercée par des comptables publics agents de la DGFIP, aux offices publics de l'habitat, aux collectivités territoriales et aux hôpitaux d'une certaine taille (la fonction de recouvrement forcée serait conservée au sein de l'État) ».

Le comptable public serait donc inutile mais jusqu'à un certain point. En effet, si on peut laisser le comptable public exercer les poursuites, c'est mieux pour être réélu.

Des économies substantielles qu'il est impossible de chiffrer

Cette préconisation se situe au milieu d'une série d'autres ne concernant pas la DGFIP et visant à « clarifier et simplifier l'organisation des services de l'État sur le territoire ».

La conclusion de ce chapitre laisse songeur. En effet, après avoir préconisé de réformer et chambouler la quasi-totalité des services déconcentrés de l'État, nos experts n'hésitent pas à écrire que cette réforme « doit permettre par ailleurs de générer de substantielles économies qu'il est aujourd'hui difficile de chiffrer ».

Il en est de même de la suppression du numéraire ou plutôt du « zéro cash », langage new âge oblige.

Il faudrait réduire progressivement la circulation d'espèces pour aller « vers une extinction complète » et prévoir des « solutions intermédiaires » pour les publics les plus fragiles « cartes sans contact par exemple ».

Et le comité de conclure dans ce style inénarrable : « le Comité est convaincu que cette réforme est source d'économies importantes mais n'a pas été en mesure de les chiffrer ».

À quand les robots vérificateurs ?

Par ailleurs, la réforme devrait permettre de lutter contre la fraude fiscale et accroître la rentrée d'impôts. À l'heure des monnaies virtuelles type « bitcoin » qui permettent tous les échanges au niveau mondial et sans véritable possibilité de contrôle, on croit rêver !

En matière de lutte contre la fraude, les progrès du numérique, de l'intelligence artificielle devraient selon cet aréopage « améliorer l'efficacité du contrôle fiscal et social ». À quand les robots vérificateurs ?

Toutes les préconisations du rapport sont déjà en cours de discussion au niveau fonction publique

Bien que les services de la DGFIP soient particulièrement visés par ce rapport, ce comité de « sachants mieux que tout le monde » s'est penché sur l'ensemble du service public et en parti-

culier sur le contrat social entre les fonctionnaires et leur employeur (État ou collectivités).

Et là, quelle surprise ! Tous les sujets déjà en cours de discussion au niveau fonction publique tels que le recrutement sous contrat, la déconcentration ou décentralisation de la gestion des personnels ou encore la rémunération au mérite figurent dans les préconisations du rapport.

Il faut bien dire à ce stade que la lettre de mission du Premier ministre aux présidents de ce comité levait d'emblée toutes les ambiguïtés puisqu'elle préconisait clairement l'abandon de missions.

Forts de ces directives, cette assemblée de « premiers de cordée », tous sortis des mêmes écoles (Polytechnique, ENA, HEC) à de rares exceptions près, s'est attelée à la tâche de régler le sort des « premiers de corvée », c'est-à-dire les fonctionnaires de terrain.

La liste des personnes auditionnées figurant en annexe, si l'on excepte les représentants syndicaux, est à l'image du Comité : directeurs d'administration centrale, directeurs départementaux, présidents ou vice-présidents de sociétés privées ou d'organismes publics.

Les conclusions de ce rapport reposent principalement sur des convictions personnelles

S'il est fait référence aux fonctionnaires de terrain, c'est pour étayer les arguments développés sur la base des réponses obtenues dans les forums de l'Action publique.

Le faible succès de ce forum (un peu plus de 10 000 contributions pour 5 millions de fonctionnaires) aurait dû conduire à la prudence et à les relativiser.

Ce n'est pas ce qui s'est produit, bien au contraire, ce qui fait que les conclusions de ce rapport reposent principalement sur des convictions personnelles largement développées en première partie.

Les « talents » ainsi rassemblés nous livrent un projet peu documenté

En effet, convaincus qu'un allègement de toutes les formes de contrôle est nécessaire car la réglementation ne doit pas brider l'initiative, convaincus également que l'État n'a pas vocation à exercer toutes les fonctions de contrôle, convaincus aussi que le secteur privé constitue l'aiguillon indispensable au service public et

convaincus encore d'avoir raison dans un entre-soi bien éloigné des préoccupations réelles des usagers, les « talents » ainsi rassemblés nous livrent un projet peu documenté.

De leur propre aveu, ils sont incapables de chiffrer bon nombre d'économies pourtant issues de recommandations péremptoires.

Les évaluations de l'existant sont les grandes absentes, si ce n'est pour dire que les Français se déclarent plutôt satisfaits de leur service public.

Quant aux études d'impact du futur radieux, le lecteur les cherchera en vain. Par contre, les comparaisons (pardon, le « benchmark » en langue des premiers de cordée) qui sont légions proviennent pour la plupart de pays de tradition anglo-saxonne.

Nos « premiers de cordée » sont en revanche beaucoup plus discrets sur les conditions concrètes de cet accompagnement

Ainsi, à travers la promesse d'un nirvana numérique, sont tracées les premières lignes de l'État plate-forme, présumé restaurer la confiance dans les relations entre l'administration et les citoyens.

Bien sûr, et afin de se donner bonne conscience, la référence à l'accompagnement des plus fragiles est omniprésente.

Nos « premiers de cordée » sont en revanche beaucoup plus discrets sur les conditions concrètes de cet accompagnement, les maisons de services au public (MSAP) leur paraissant la solution toute trouvée.

Il est certain que les données détenues par les différentes administrations peuvent être partagées pour faciliter les démarches

Il ne viendrait à l'idée de personne aujourd'hui de refuser le progrès des techniques numériques dès lors qu'elles facilitent la vie au travail et en dehors. L'augmentation de l'investissement informatique dans les services de l'État en général et à la DGFIP en particulier est bien évidemment nécessaire. Là n'est pas la question.

Que les données détenues par les différentes administrations puissent être partagées afin de faciliter les démarches des usagers et les contrôles, qui pourrait être contre ? Reste à en encadrer et réglementer l'usage.

D'autant que le recours à l'externalisation constitue l'alpha et l'oméga des réflexions de ce groupe. Dans la mesure où le fil conducteur de leur réflexion demeure la réduction des dépenses publiques, considérer d'emblée que certaines seraient inutiles présente l'avantage d'une solution facile.

C'est moderne nous dit-on et, dans ce nouveau monde, les principes de séparation des pouvoirs semblent désuets

Il en est ainsi de la séparation ordonnateur-comptable, inutile de leur point de vue car faisant doublon avec les services financiers des collectivités.

Notre ministre de tutelle considérant que celui qui engage la dépense peut aussi la payer, pourquoi dès lors ne pas proposer un contrôle a posteriori.

C'est moderne nous dit-on et, dans ce nouveau monde, les principes de séparation des pouvoirs semblent désuets.

À quand la puce électronique sous cutanée permettant de croiser en permanence toutes les données personnelles ?

Nous avons volontairement centré nos commentaires sur les préconisations directement liées aux missions de la DGFIP, et pourtant ce rapport va très loin sur l'usage qui pourrait être fait du numérique.

À titre d'exemple, s'agissant de la prévention de la dépendance, les recommandations vont jusqu'à proposer de « mieux organiser le repérage des populations fragiles » et donc d'organiser la collecte et les échanges de données permettant de repérer les populations les plus à risque de fragilité et de perte d'autonomie (croisement des données des organismes de sécurité sociale, détection des événements de vie constituant des moments de fragilité).

Nos grands penseurs n'oublient pas d'indiquer qu'il faudra dans ce cas réformer la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL).

À quand la puce électronique sous cutanée permettant de croiser en permanence toutes les données personnelles afin de s'assurer à distance que nous ne nous mettons pas en danger par des comportements à risque susceptibles de générer un coût ?

Il en est de même pour l'accès à la justice où il faudrait dans les procédures civiles « élargir le recours obligatoire à la conciliation et à la médiation préalable avant la saisine du juge ».

Faire payer le service public directement par l'utilisateur pour lui en faire comprendre le coût

L'objectif est de limiter le recours au juge pour dire le droit. Peut-être, dans un nouveau souci de simplification faudra-t-il aussi renoncer au Code Civil au profit de la « Common Law » anglo-saxonne.

En clair, à trop fréquenter les Américains, certains finissent par imaginer que pour être compétitifs, il faudrait vivre comme eux selon les mêmes lois.

Faire payer le service public directement par l'utilisateur plutôt que d'en mutualiser le coût par l'impôt semble ainsi tout à fait envisageable à notre comité d'experts afin, écrivent-ils, « de lui en faire comprendre le coût ».



Jardin à l'anglaise ou jardin à la française, c'est une question de goût

De la même manière que les normes et la réglementation sont perçues par cette intelligentsia comme autant de freins à l'innovation et à l'initiative, le service public à la française le serait aussi et aurait donc besoin d'être « boosté » par tous les « startupper ».

Le jardin à l'anglaise c'est bien, mais le jardin à la française c'est bien aussi, c'est une question de goût (NDLR).

Nous ne résistons pas au plaisir de vous livrer la réflexion suivante directement extraite de la partie intitulée « nos convictions » : « *Quand ils*

(les entreprises, les associations, les start-ups) s'engagent dans des missions d'intérêt général, ils sont une chance pour les citoyens : ils augmentent l'offre, favorisent l'innovation et constituent un aiguillon qui pousse le service public à toujours s'améliorer ».

Autrement dit ces braves fonctionnaires, incapables de se réformer et de progresser par eux-mêmes, ont besoin que le secteur privé leur apprenne à travailler.

Pour F.O.-DGFIP, c'est un nouveau modèle de société au service des plus forts socialement et intellectuellement

À la lecture de ce genre de perle, les hésitations du gouvernement à communiquer ce rapport se comprennent mieux.

La forme d'endogamie qui a présidé au choix des membres du comité explique au moins en partie le ton général de ce rapport. Pour séduisantes que puissent paraître toutes les simplifications annoncées, elles s'adressent prioritairement à une population instruite, plutôt jeune et urbanisée.

Pour **F.O.-DGFIP**, c'est un nouveau modèle de société qui sera au service des plus forts socialement et intellectuellement.

Ce qu'ils proposent n'est plus tout à fait la République

Quant aux plus fragiles, et bien, on veut bien s'occuper d'eux mais il faut les surveiller car ils ne savent pas ce qui est bon pour eux. Quel mépris pour ces populations !

Le plus consternant de cette affaire est que tous ces bien « sachants » et bien pensants ne se rendent probablement pas compte, englués qu'ils sont dans leur confort intellectuel, que ce qu'ils proposent n'est plus tout à fait la République.

C'est précisément du fait de telles démarches répétées que les plus fragiles, faute d'être compris, entendus et respectés, se sont détournées des institutions, voire se sont réfugiés dans le vote populiste.

Ce rapport, qui contient de sérieuses analogies avec le rapport Attali, relève à l'évidence de ce que peut produire de pire l'élite technocratique de ce pays en restant dans l'entre soi.

Mais, n'était-ce pas le but recherché ?

**La révolution numérique
bouleverse les conditions
d'exercice du travail**

Télétravail à domicile : enfin libres ?



Avec l'essor des smartphones, des tablettes ou des micro-ordinateurs portables, chaque salarié peut devenir un travailleur nomade. Qui n'a jamais préparé une réunion dans le train ou répondu à des e-mails dans les transports ? Dans un monde en pleine révolution digitale, le travail à distance s'est développé dans bon nombre de secteurs d'activité. L'évolution des outils numériques a accéléré et facilité la mise en place du télétravail. Mais le télétravail, c'est quoi ?

En France, le télétravail a été formalisé dans le secteur privé par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) signé en juillet 2005 par les partenaires sociaux. Mais il n'a été institué qu'en 2012 dans la loi n°2012-387 du 22 mars 2012, loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives. Les articles L.1222-9 à 1222-11 du Code du Travail en précisent la réglementation.

Le télétravail est défini comme : « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

Dans la Fonction Publique, le cadre législatif du télétravail résulte de l'article 133 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012. Cet article prévoit que les fonctionnaires relevant de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini dans l'article L.1222-9 du code du travail. Les modalités de mise en œuvre du télétravail

ont été définies dans un décret d'application de février 2016 (décret 2016-151 du 11 février 2016).

Ainsi, le décret de février 2016 précise que tout fonctionnaire régi par la loi 83-634, tout agent public civil non-fonctionnaire, tout magistrat de l'ordre judiciaire régi par l'ordonnance du 22 décembre 1958, peut exercer le télétravail. Sont exclus de ce décret les militaires et les agents non titulaires de droit privé, ces derniers étant soumis au Code du Travail.

■ Le télétravail s'exerce partout

Les lieux où peut s'effectuer le télétravail sont nombreux : à domicile, dans un tiers-lieu (tout lieu autre que la maison et le travail), dans un espace de bureau partagé appelé aussi « co-working » ou un télé centre.

On parle aussi de nomadisme. Il existe le nomadisme intra-entreprise et le nomadisme extra-entreprise.

Le nomadisme intra-entreprise caractérise le travail hors du poste de travail (salles de réunion, salle de vidéoconférence), au sein de bureaux partagés où il n'y a pas de bureaux

attitrés. Il y existe une mobilité virtuelle, c'est-à-dire travailler avec des collaborateurs situés hors de l'entreprise. Pour le travail en dehors des plages horaires traditionnelles, on parle de nomadisme temporel.

Le nomadisme extra-entreprise signifie que les travailleurs sont mobiles de par leurs fonctions. Cela peut être du télétravail en débordement pour un événement ponctuel (travail de nuit ou week-end), du télétravail contractuel, c'est-à-dire quelques heures ou jours par semaine, ou du télétravail avec horaires à la carte.

Selon l'Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ergotressie (OBERGO), la croissance du taux de télétravailleurs contribue au développement des espaces dédiés au télétravail qui se multiplient à ce jour.

Pour autant, le domicile est souvent associé au lieu où s'effectue le télétravail. En France, les salariés en télétravail effectuent leurs missions majoritairement depuis leur domicile.

■ Le télétravail dans le secteur privé

Depuis les ordonnances de 2017, les conditions d'accès et d'exercice du télétravail ont été assouplies. Ainsi, selon Muriel Pénicaud, Ministre du Travail, « *une nouvelle liberté pour les salariés concerne le télétravail* ». 61 % des Français aspirent au télétravail, mais il n'est une réalité que pour 17 % d'entre eux.

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 entend favoriser le recours au télétravail en assouplissant ses règles et en permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Désormais, le télétravail peut être mis en place par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur après avis du Comité Social Économique (CSE), le cas échéant du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. En l'absence d'accord collectif ou de charte d'entreprise, il est possible de recourir au télétravail par un simple accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par tout moyen. Cela peut être un simple accord oral entre les deux parties, ce qui induit un fort danger de développement du « télétravail au noir ».

Il n'est donc plus nécessaire de modifier le contrat de travail pour permettre à un salarié de télétravailler.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que le salarié exécutant son travail dans les locaux de l'entreprise. Aussi, l'ordonnance de

septembre 2017 a-t-elle simplifié les règles de preuve en matière d'accident du travail. Désormais, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail.

Pour autant, il reste des incertitudes.

Les ordonnances manquent de clarté dans les modalités de mise en œuvre du télétravail : quid de l'éventuel contrôle par l'employeur de la conformité du lieu d'exécution du télétravail au regard des normes applicables aux installations électriques. Dans le même sens, se pose également la question de la prise en charge des assurances en cas de télétravail au domicile du salarié. Ce point n'est pas abordé par les ordonnances.

Ces ordonnances instaurent un recul considérable en matière de coût pour le salarié. L'article L.1222-10 du Code du Travail précisait en effet que l'employeur était tenu de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Cette obligation a été supprimée par l'ordonnance de septembre 2017.

La nouvelle réglementation ne mentionne pas le travail à distance comme un droit systématique qui doit être accordé au salarié qui le demande. L'employeur n'est pas obligé d'accepter une demande de télétravail, néanmoins, les nouveaux textes lui imposent de motiver sa réponse en cas de refus. Il doit justifier sa décision par des éléments objectifs.

Dans la droite lignée de la loi de 2012, l'ordonnance réaffirme le caractère volontaire du télétravail. L'employeur ne peut donc pas l'imposer à ses salariés, ni licencier ceux qui refuseraient de s'y plier.

Malgré des textes de loi nébuleux quant aux modalités de mise en œuvre du télétravail et le manque de clarté quant aux droits des salariés, les deux tiers des salariés aspirent au télétravail.

■ Le télétravail, un nouvel eldorado ?

Lors d'un entretien avec le journal FO Hebdo, le directeur de l'Observatoire du télétravail (OBERGO) précisait que « *les salariés attendent du télétravail plus de liberté. Ces derniers citent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et une baisse du stress et de la fatigue en lien avec le temps de trajet, ce qui se vérifie*

quand le télétravail devient effectif. Mais sur un gain de trois heures de transport par journée de télétravail, la moitié reste assez souvent du temps de travail supplémentaire ».

Selon le directeur de OBERGO, « la difficulté pour le télétravailleur est d'apprendre à gérer son temps. Certains ne prennent pas de pause et ne déjeunent pas, pris par leur travail. Mais le premier risque reste la sensation d'isolement qui apparaît au bout de 3 jours. La plupart des accords collectifs limitent d'ailleurs le télétravail à 3, voire 2 jours par semaine. Il convient aussi de veiller à avoir des conditions de travail correctes à la maison. On ne travaille pas sur sa table de cuisine et on ne peut pas télétravailler et élever ses enfants en même temps ».

Lorsqu'ils sont interrogées sur les avantages et les prérequis du télétravail, les salariés ayant choisi ce mode de vie professionnelle mettent en avant plusieurs points : l'organisation, la rigueur, la connaissance de soi et de son environnement, la solitude, mais aussi la liberté, l'indépendance et évidemment la gestion d'un démarquage précis entre vie personnelle et professionnelle.

Une organisation du travail bouleversée

Ce mode de travail bouleverse la culture d'entreprise et le mode d'organisation du travail. Il suscite l'isolement, la gestion vie privée/vie professionnelle, l'autonomie dans la gestion des tâches.

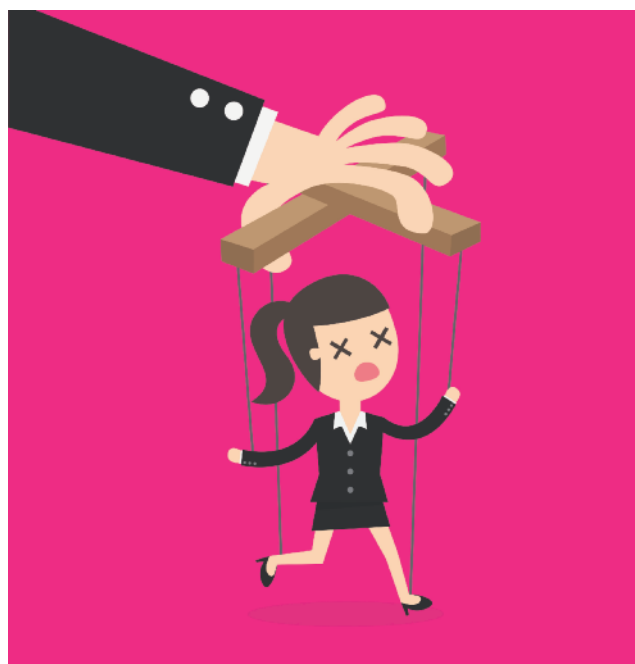
Lorsque la pratique du télétravail a commencé, les entreprises encore dotées d'une culture du présentisme forte craignaient le « non-contrôle » sur les salariés et une perte de performance. Finalement il semble qu'à l'arrivée, les salariés travaillent davantage à distance.

Mais le télétravail peut parfois devenir une source de risques psychosociaux pour le salarié. Le fait d'être libre dans le temps et l'espace, en ayant tout de même des objectifs à respecter, provoque une pression sociale et bien souvent, le salarié travaille plus, en réduisant les temps de pauses, les temps de transport.

Pour autant, le télétravail présente des avantages pour tous, les salariés et les entreprises.

Pour les salariés, télétravailler représente des économies de temps, des économies d'argent sur les transports et éventuellement la garde d'enfants, une meilleure gestion du quotidien, une plus grande autonomie dans la gestion des tâches, une meilleure concentration, une amélioration de la gestion vie privée/vie professionnelle.

Pour les entreprises, cela représente un accroissement de la production liée à l'augmentation de la productivité et l'affectation d'une partie des gains de temps de transport au bénéfice des tâches professionnelles, des économies sur les locaux et les dépenses courantes, une amélioration de la qualité de vie au travail des salariés, une diminution du taux d'absentéisme au travail, une plus grande motivation et donc une plus forte implication des salariés.



Le travail à distance comporte des risques

Les risques existent et les conséquences peuvent être lourdes.

Rares sont les télétravailleurs qui ont bénéficié d'un apprentissage, d'une phase de transition ou d'un simple accompagnement. Pourtant, le problème, c'est justement le manque de préparation : dispersion, baisse de l'efficacité, perte de confiance, sentiment d'isolement. La réorganisation engendrée par ce nouveau mode de travail est valable pour le salarié et l'employeur. Le manager doit réapprendre à fixer des objectifs à long terme, à faire davantage confiance et à garantir la bonne communication au sein de son équipe. À l'inverse, les personnes exécutant du travail à distance doivent, elles, s'obliger à se fixer des objectifs précis, plutôt à court terme, pour gérer au mieux leur temps et se créer un vrai espace de travail.

Parfois, l'aventure se transforme en cauchemar. Ainsi, à la lecture de certains témoignages, le manque de préparation à ce mode de vie est

synonyme de dérives dans l'organisation de sa vie en général :

« *C'était pratique, je me levais plus tard. Je n'avais pas besoin de poser de RTT pour prendre un rendez-vous chez le médecin, je faisais mes courses la journée plutôt que le soir à la sortie du travail* ». Résultat : la salariée adopte rapidement un mode de vie décalé. « *Je me suis retrouvée à travailler davantage le soir et les week-end. J'avais de plus en plus de mal à faire la coupure entre vie privée et boulot* ». De plus cette personne n'a bénéficié d'aucun accompagnement. Il arrivait qu'elle passe des journées entières sans parler à personne. Ainsi, elle se mettait la pression au moindre problème, culpabilisait et doutait de ses capacités.

Autre dérive du télétravail, selon ce témoignage : « *Le télétravail est basé sur la confiance. Mais tu as à peine le temps de savourer ce sentiment de liberté : dès le premier collègue qui en abuse, ça ne manque jamais, on se met à te fliquer. Tu deviens pro dans l'art de la justification, tu as l'impression que ta productivité est épiée et tu peaufines ta paranoïa pourtant déjà bien installée. La messagerie interne qui rassemble les électrons libres travaillant à la maison et sur laquelle il est obligatoire de se connecter est une traîtresse : elle se met en veille après un certain nombre de minutes d'inactivité. Je suis donc vissé à mon bureau, de peur qu'à distance quelqu'un devine mon absence* ».

Les témoignages sont nombreux et édifiants. Chacun peut s'identifier à travers une expérience.

Notamment les parents d'enfants :

« *Le matin ce n'est pas vraiment moins la course qu'ailleurs. Partant du principe que celui qui télétravaille « a du temps », c'est évidemment toi qui vas conduire l'enfant à la crèche ou à l'école et évidemment toi qui vas l'y rechercher. Quand la fin de la journée arrive, tu éteindrais bien ton ordinateur mais « tu bosses de chez toi, tu ne vas pas en plus te permettre de ne pas réagir en cas d'urgence* ».

« *Le télétravail est présenté comme l'avantage du siècle mais on te met une pression d'enfer pour le mériter. Du coup, tu t'occupes de ton enfant en gardant un œil sur l'écran et tu vires schizophrène en 3 jours, 3 mois ou 3 ans selon ton degré de résistance. Mais les jours où tout glisse sur toi, où la culpabilité ne t'étrangle pas, c'est vrai que les matins en famille sont plus doux pour peu que la crèche ou l'école soit à quelques pas* ».

Arrêtons les témoignages sur cette petite note positive.

Les statistiques sur le télétravail dans le secteur privé sont très disparates selon l'origine.

Selon OBERGO, « *le nombre de salariés à s'engager dans le télétravail est bien inférieur à celui souvent annoncé. Quand on regarde entreprise par entreprise, environ 5 % de salariés télétravaillent, sauf dans le secteur des sociétés de services* ».

Une synthèse sur le télétravail a été effectuée par la société Greenworking (conseil en télétravail). Elle date de 2012 et porte sur les grandes entreprises françaises. Elle ne concerne pas que le télétravail à domicile mais aussi toutes les formes de travail à distance.

En 2012, on estimait que 12 % de la population active pratiquait le télétravail, 2 fois moins que dans les pays anglo-saxons ou scandinaves.

En 2012, les grandes entreprises en étaient à la phase d'expérimentation. Le retard français en matière de télétravail s'explique par la culture managériale française et par les réticences de certains managers intermédiaires. En effet, la culture managériale française qui repose encore trop souvent sur le contrôle et le micro-management n'est pas compatible avec le management à distance qui exige, lui, confiance et management de l'autonomie.

Le télétravail connaît un essor indéniable

Cependant, le télétravail connaît un essor indéniable du fait de la diffusion des technologies : on ne va plus chercher le travail mais le travail arrive à nous par tous les « robinets de l'information ».

L'idée qu'il n'est plus nécessaire de se déplacer pour aller travailler a permis de mettre en lumière les bénéfices du télétravail. Si les entreprises pionnières en matière de télétravail l'ont mis en œuvre pour des raisons financières ou de réorganisation de leur parc immobilier, il semblerait que désormais les principales motivations des employeurs soient en ligne avec les impacts du télétravail, à savoir l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, amélioration des conditions de travail, réduction du stress lié aux transports. Néanmoins, plus d'un tiers des employeurs estiment que le télétravail pourra à terme permettre de réduire leur surface de locaux.

L'étude permet de constater que le télétravail est accessible et profitable à tous les niveaux

hiérarchiques de l'entreprise. Si certaines entreprises réservent le télétravail aux techniciens dont le travail est aisément quantifiable et contrôlable, d'autres au contraire ne l'accordent qu'à des cadres supérieurs autonomes, démontrant ainsi que toutes les strates de l'entreprise peuvent bénéficier du télétravail.

Selon 85 % des entreprises interrogées, le télétravail a un impact très sensible sur la compétitivité de par l'attractivité sur le marché du travail, la réduction des coûts fixes, l'agilité et résilience organisationnelles et la productivité.

Si le télétravail a un impact sur la productivité, cela résulte notamment du fait que le salarié ait des horaires plus flexibles. Ainsi ce mode de travail peut remettre en cause les notions de temps de travail tels qu'ils sont définis dans le Code du travail.

Le droit à la déconnexion peut garantir aux télétravailleurs un équilibre psychologique satisfaisant, une vie privée protégée. Ce droit à la déconnexion a été institué par la loi n°2016-1088 relative au travail appelée communément la Loi Travail. Encore faut-il que le télétravailleur fasse respecter ce droit.

C'est pourquoi il est primordial que le télétravail soit encadré par un accord d'entreprise. Seul un avenant au contrat de travail précisant les modalités du télétravail peut garantir les droits du salarié.

Le télétravail dans la Fonction Publique

Alors que le télétravail dans le secteur privé a été institué par la loi de 2012, parallèlement dans la Fonction Publique l'article 133 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 a ouvert aux agents publics la pratique du télétravail.

Toutefois, les conditions et modalités de sa mise en œuvre ne seront fixées que par le décret n°2016-151 du 11 février 2016.

Ce décret précise que le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle, il en détermine les conditions d'exercice : la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application du décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau ...). Comme précisé en introduction du présent dossier, les militaires et agents non titulaires de droit privé sont exclus de ce décret.

La définition du télétravail dans la Fonction Publique est la même que celle de l'article du Code du travail L.1222-9. Les modalités d'exercice peuvent être différentes. La notion de pratique régulière ne signifie pas que la totalité des tâches à effectuer par l'agent doivent se faire en dehors des locaux de l'employeur. La quotité de travail ouverte au télétravail est plafonnée à 3 jours par semaine sauf cas particulier d'un agent qui en fait la demande et dont l'état de santé le justifie.

À partir de ce décret, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a élaboré le cadre réglementaire du télétravail. La déclinaison du cadre réglementaire varie selon le versant de la fonction publique.

Pour la Fonction Publique d'État, il s'agit d'un arrêté ministériel.

Toutefois, il ne s'agit pas obligatoirement d'un acte unique pour l'ensemble des agents d'un ministère. Le périmètre doit être arrêté en fonction du niveau de déclinaison le plus pertinent au regard des spécificités de chaque structure. Aussi, l'acte de déclinaison n'est pas un prérequis pour accorder ou non le télétravail à un agent qui en fait la demande, le télétravail ayant été légiféré en 2012 de façon suffisamment précise.

Par le décret d'application de février 2016, les modalités d'exercice du télétravail dans la Fonction Publique sont plus précises que dans le secteur privé. Pour autant, certaines modalités ont des déclinaisons laissées au choix de l'employeur.

C'est pourquoi les représentants du personnel sont très vigilants quant à la validation de l'acte de déclinaison, cadre qui doit être présenté et voté en Comité Technique.

Le cadre réglementaire de la DGAFP apporte quelques précisions sur le lieu d'exercice du télétravail : il est rappelé que le télétravail peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son affectation.

Ainsi l'option du télétravail à domicile est-elle privilégiée par les agents et chefs de service. L'agent peut choisir une résidence secondaire ou le domicile d'un membre de son entourage. Il est toutefois souligné que l'agent peut être rappelé à tout moment sur son site d'affectation en cas de nécessité de service et que les coûts de transport afférents sont alors à sa charge. L'employeur peut refuser qu'une résidence soit

choisie par l'agent si la distance entre celle-ci et son lieu d'affectation met l'agent dans l'impossibilité de rejoindre son site dans des délais raisonnables en cas de nécessité de service.



Diverses modalités

Le télétravail peut également être pratiqué dans un télécentre, défini comme tel par l'Association Française du Télétravail et des Téléactivités (AFTT) : « une ressource immobilière et logistique composée de bureaux disposant d'équipements informatiques et de télécommunications, conçus, réalisés et gérés par un opérateur public ou privé et mis à la disposition de télétravailleurs ».

Pour les agents publics, cette définition peut recouvrir deux principales modalités : soit il s'agit de télécentres publics relevant d'une administration d'État ou d'une collectivité locale, soit il s'agit de télécentres privés relevant d'un lieu sous statut privé (association, lieu de coworking, entreprise, etc...).

Le cadre réglementaire du temps de travail : il est demandé aux chefs de service de respecter la réglementation du temps de travail telle que définie par les textes en vigueur ; dans la Fonction Publique d'État, la durée quotidienne maximale est de 10 heures. La durée hebdomadaire est plafonnée à 48 heures, le minimum hebdomadaire est de 35 heures.

Aucun télétravail ne doit en principe être accompli de nuit, le samedi, les dimanche et jour férié.

Chaque jour de télétravail est crédité à hauteur de la durée quotidienne de travail de l'agent.

Aussi est-il nécessaire de bien mesurer la charge de travail. Cette dernière doit être équivalente pour un agent en télétravail que pour un agent travaillant sur site. Le télétravail ne doit pas se transformer en une flexibilité accrue et une dégradation des conditions de travail. Il faut veiller au principe d'égalité de traitement entre les agents, s'agissant de la charge de travail et des délais d'exécution. Sauf sur demande expresse de la hiérarchie, le télétravail n'a pas vocation à générer des heures supplémentaires.

Le principe d'égalité de traitement entre les agents s'arrête à la notion du temps de travail. En effet, concernant la prise en charge des coûts, les modalités relèvent de chaque employeur, elles doivent être précisées dans l'acte de déclinaison. Par ailleurs, il est précisé que les coûts de mise en conformité des installations, qui sont un préalable à la demande de l'agent, n'ont pas vocation à être pris en charge par les employeurs.

Pour autant, l'employeur doit veiller à ce que l'agent qui télétravaille dispose des outils informatiques lui permettant d'assurer ses missions.

L'employeur est tenu de prendre en compte les situations de télétravail dans l'évaluation des risques professionnels inhérents à son service, les transcrire dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). À cet effet, il est préconisé d'associer les agents et les acteurs de la prévention à la prise en compte du télétravail dans le DUERP, dans la mesure où l'éloignement de l'agent de son service peut augmenter la criticité de certains risques professionnels.

Il est ainsi préconisé de mettre en place une information spécifique pour les agents concernés sur les risques professionnels inhérents au télétravail, ainsi que sur les mesures de prévention individuelles et collectives mises en place par l'administration. L'administration peut par exemple donner des conseils en ergonomie afin de prévenir des risques physiques suite à un poste de travail mal adapté.

Comme dans le secteur privé le point sensible abordé est le risque d'isolement social et professionnel. C'est pourquoi le décret prévoit au plus 3 jours de télétravail par semaine. Il est essentiel que l'agent continue à disposer du même niveau d'informations que les agents sur site, reste associé aux décisions et soit mis en copie des messages.

Il ne faut pas non plus négliger la gestion de temps et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le télétravail peut aussi générer du stress lié aux objectifs : les résultats attendus doivent être équivalents à ce qu'ils auraient été si les travaux avaient été exécutés dans le service. Mais l'éloignement physique peut conduire l'encadrement à une connaissance plus incertaine des difficultés concrètes rencontrées par l'agent au jour le jour pour réaliser son travail.

Le cas particulier du télétravail pour raison de santé : le télétravail peut être une solution d'aménagement du poste de travail de l'agent sur proposition du médecin de prévention.

Suite à un accord de l'employeur, il peut y avoir dérogation pour augmenter le nombre de jours télétravaillés par semaine sur une durée maximale de 6 mois, renouvelable 1 fois.

Le télétravail aux Finances

Le télétravail a été mis en œuvre au Ministère des Finances avant l'arrêté ministériel du 22 juillet 2016.

À cet effet, le Secrétariat Général du ministère a expérimenté ce mode d'organisation dès 2010. En juin 2017, il y avait 244 agents télétravailleurs à Bercy dans l'Administration centrale.

La déclinaison suivante a été appliquée : le télétravail a un caractère volontaire, à l'initiative de l'agent. Il suppose l'accord préalable du responsable hiérarchique qui se prononce suivant plusieurs critères précis. Il faut bien sûr que les activités de l'agent n'exigent pas une présence physique effective dans les locaux de l'administration en raison des équipements matériels, de l'accès aux applications métiers nécessaires ou encore du traitement de données confidentielles dont la sécurité ne peut être assurée en dehors des locaux de l'administration.

Le télétravail doit être compatible avec le bon fonctionnement du service, lequel s'apprécie au regard de la taille du service, la composition de l'équipe ou la nécessité de ne pas transférer de charges de travail sur les collègues, comme les dossiers urgents par exemple.

L'agent doit disposer de compétences pour travailler de manière autonome à son domicile : il doit savoir planifier des tâches, gérer son temps et respecter les délais, savoir prendre des initiatives, rendre compte de façon régulière et complète, maîtriser les techniques de l'information.

Aussi, un délai minimum d'ancienneté de 6 mois sur le poste est-il préconisé afin de permettre à l'agent nouvellement arrivé de se familiariser avec son poste et s'intégrer au sein de l'équipe.

Le dispositif du télétravail dans l'administration centrale s'articule autour de 4 points spécifiques paraissant dans le décret 2016-151 du 11 février 2016 : le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les agents travaillant sur site. Le télétravail présente un caractère réversible, il peut y être mis fin à tout moment à l'initiative de l'agent ou de l'administration sous réserve d'un délai de prévenance. L'autorisation d'exercer le télétravail est limitée à une durée maximale d'un an. Toute reconduction doit faire l'objet d'un réexamen par le responsable hiérarchique et donner lieu à l'établissement d'un nouvel acte d'autorisation. La quotité de temps susceptible d'être effectuée en télétravail est plafonnée de sorte que l'agent soit présent sur son lieu d'affectation au moins 2 jours par semaine.

Dans le cadre d'un témoignage, un responsable d'un secteur souligne le fait qu'il y est tout à fait favorable. Cela permet aux personnes qui doivent effectuer de longs trajets d'assurer leurs fonctions dans de meilleures conditions, cela représente aussi un avantage pour le service qui bénéficie de l'expérience et des compétences de ces agents. Cette personne précise notamment que cela demande beaucoup de souplesse de part et d'autre, car en cas de nécessité de réunions « immuables » qui doivent se tenir de façon présenteielle, l'agent doit changer son jour de télétravail. Parfois, aussi l'agent est à l'origine d'une demande d'inversion de jour télétravaillé. Ce chef de secteur insiste sur le fait que la confiance est primordiale, mais pas davantage que pour les agents sur place ! Ce qui importe est le respect des objectifs et des calendriers. C'est une prise de connaissance entre deux acteurs. Le bien-être de l'agent et le bon fonctionnement des services sont importants car tout le monde y gagne.

Un autre témoignage d'un agent de catégorie A, adjoint dans une direction du ministère, confirme la nécessité d'une relation de confiance avec la hiérarchie. Ses fonctions lui permettent de bénéficier de toutes les applications de son service. Il utilise beaucoup le nouveau mode de communication qu'est le « chat » interne à sa direction, il est donc souvent en contact avec ses collègues, car il précise néan-

moins que le risque du télétravail est de prendre une distance avec son bureau et ses collègues et couper le lien social avec son environnement professionnel. Pour lui 2 jours télétravaillés par semaine est un maximum. Les principales qualités recommandées sont selon lui être consciencieux et responsable.

On peut donc en conclure que le télétravail est un nouveau mode de travail qui présente beaucoup d'avantages et permet d'assurer de meilleures conditions de travail.

Néanmoins, ces 2 témoignages concernent des personnels qui travaillent dans un environnement professionnel sans contact direct avec le public, du moins le public concerné plus spécifiquement par les services de la DGFIP, à savoir les contribuables, les usagers des collectivités locales et établissements publics de santé (hôpitaux, maisons de retraite) et les agents mêmes de ces collectivités, qui sont les interlocuteurs des agents de nos Services Publics Locaux.



Le télétravail à la DGFIP : où en sommes-nous ?

Dans un premier temps, il faut préciser que le télétravail est pratiqué déjà depuis juillet 2011 dans certains cas bien précis, à savoir des situations médicales, sociales ou familiales particulièrement difficiles. La mise en œuvre du télétravail pour ces situations demande jusqu'à ce jour un accord de principe du service de la Direction Générale RH-2C. 167 agents titulaires de la DGFIP bénéficient aujourd'hui du dispositif télétravail pour raisons médicales, sociales ou familiales difficiles.

Sur le plan réglementaire, les modalités du décret 2016-151 du 11 février 2016 s'appliquent à ces bénéficiaires du télétravail à domicile. Sur avis du médecin de prévention, il peut s'avérer

nécessaire de déroger à la durée maximale de 3 jours télétravaillés par semaine, mais cela pour une durée limitée.

Hormis ces cas spécifiques, la Direction Générale a voulu expérimenter le télétravail à partir de septembre 2015. Une première présentation aux organisations syndicales a été faite dans le cadre d'un Groupe de Travail (GT) en juillet 2015, alors même que le télétravail n'avait fait l'objet d'aucun décret pour la mise en application dans la Fonction Publique. Ce jour-là, certains syndicats dont **F.O.-DGFIP** quittaient la séance, demandant un cadre réglementaire pour la mise en œuvre du télétravail à la DGFIP.

Suite à l'arrêté ministériel de juillet 2016, l'administration a mis en place l'expérimentation dans quelques départements, 4 directions franciliennes, 2 directions de province à géographie complexe et une sous-direction d'administration centrale.

Lors d'un premier bilan présenté en octobre 2017, la Direction Générale annonce la prolongation de l'expérimentation et l'étendue à de nouvelles directions locales et directions spécialisées.

Le dernier bilan a été présenté dernièrement le 6 septembre 2018, au total ce sont 30 structures qui ont participé à cette expérimentation avec un panel de 358 agents répartis de la façon suivante :

49 % des agents du panel exercent en Ile-de-France et 51 % dans une structure de province (hors départements d'outre-mer).

71 % sont des femmes.

79 % sont âgés de 40 ans et plus, les agents âgés de 50 à 59 ans représentent 32 % du panel. La part des jeunes agents de 20 à 29 ans sont à niveau faible de 2 %.

La répartition par corps est plus favorable aux inspecteurs représentant 49 % du panel. Les contrôleurs et les agents de catégorie C constituent respectivement 28 % et 11 %. Les cadres supérieurs à partir du grade d'IDiv représentent 11 % du panel, 1 % du panel est composé de contractuels et d'ouvriers d'État.

75 % des agents du panel travaillent à domicile une journée au plus par semaine. Les télétravailleurs déclarent être satisfaits d'une seule journée de travail à domicile par semaine sans risque d'isolement et de déconnexion par rapport au service.

Sur ces 358 agents, 114 agents ont bénéficié d'une e-formation. Cette formation est proposée depuis janvier 2018, elle est composée de

2 modules d'une durée d'une heure chacun. 1 module est destiné aux chefs de service et 1 aux télétravailleurs.

Ces formations sont consacrées à la définition et aux enjeux du télétravail, aux conditions et modalités de mise en œuvre du dispositif et aussi à un rappel des règles de déontologie et de sécurité dans un contexte de travail à distance.

Lors de la présentation de ce point par l'administration, la délégation **F.O.-DGFIP** a souligné le fait que seulement le tiers des télétravailleurs ont bénéficié de ces « e-formations » et a demandé à compléter ces formations par de la formation présentielle avant que l'agent ne commence ce nouveau mode de travail.

Les modalités du télétravail à la DGFIP

À ce jour, cette nouvelle organisation du travail ne concerne que le télétravail à domicile.

La DGFIP reprend les principes du décret du 11 février 2016 décrits plus haut dans le cadre portant sur l'administration centrale.

Le télétravail est accordé à la demande de l'agent, après avis de son chef de service et accord du responsable du pôle « pilotage-ressources » de la direction, pour une durée maximale d'un an renouvelable. Une convention individuelle détermine les conditions d'exercice du télétravail (nature des tâches confiées au télétravailleur, organisation et lieu du télétravail, conditions matérielles).

L'agent en télétravail à domicile doit prévoir un espace de travail dans lequel sera installé le matériel professionnel mis à disposition par l'administration. Ce matériel se compose d'un ordinateur portable, un accès aux applications métiers, un abonnement à une solution sécurisée de connexion à distance (VPN). L'agent bénéficie pendant ses heures de travail d'un appui et d'une maintenance technique. L'assistance des télétravailleurs est réalisée par formuel comme pour tous les agents de la DGFIP. Les agents des CID ne se déplacent pas au domicile de l'agent, sauf l'agent télétravailleur pour raison médicale. En cas d'incident nécessitant une intervention des CID, le télétravailleur doit rapporter son matériel à son bureau.

Le télétravailleur a les mêmes droits que les agents travaillant dans leur service.

Aussi, tout comme dans le privé, désormais, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail.

Le 6 septembre 2018, la DGFIP présentait le bilan des 2 phases d'expérimentation et le droit à la déconnexion a été abordé pour la première fois depuis la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail dans les services des Finances Publiques.

Dans le secteur privé, le droit à la déconnexion a fait l'objet d'un article dans le Code du travail. Ainsi il y a une reconnaissance officielle du droit à la déconnexion depuis le 1^{er} janvier 2017. Il n'y a, pour autant, pas de définition précise du droit à la déconnexion.

Il pourrait se définir comme le droit pour tout salarié de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contacté par son employeur en dehors de son temps de travail.

Ce droit concerne tous les salariés mais trouve un écho particulier pour tous ceux éloignés de leur collectif de travail et travaillant en autonomie, dans le cadre du télétravail notamment.

L'absence de définition précise du droit à la déconnexion laisse aux entreprises et à certaines collectivités territoriales une certaine liberté dans les pratiques mises en œuvre pour respecter les temps de repos et de congé, ainsi que la vie personnelle et familiale de leurs collaborateurs, mais également pour lutter contre « l'infobésité » liée à une mauvaise gestion des courriels.

Ce droit ne présente pas un caractère obligatoire pour les employeurs publics.

Ainsi, dans le secteur public, les pratiques mises en œuvre visent essentiellement à informer et sensibiliser les personnels.

À la DGFIP, dans la perspective de la généralisation du télétravail, un certain nombre de mesures sont d'ores et déjà envisagées afin que le droit à la déconnexion des agents soit garanti, même en l'absence de toute contrainte réglementaire. Ces mesures ont vocation à s'inscrire à la fois dans les politiques « conditions de vie au travail (CVT) » et « égalité professionnelle » de la DGFIP en favorisant des temps de repos et en permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

À ce stade de la mise en œuvre du télétravail il ne s'agit que de dispositifs d'information et de sensibilisation.

La présentation du bilan de l'expérimentation a fait état des évolutions techniques apportées au dispositif depuis fin 2017. Le nombre de connexion VPN a été augmenté, le circuit d'assistance stabilisé. Concernant les applications, il faut encore étudier la possibilité d'accorder la connexion à CHORUS.

Une enquête a été opérée auprès des télétravailleurs. Bien sûr, quelques points demeurent perfectibles mais une grande majorité des télétravailleurs est très satisfaite du dispositif.

Après ces bons résultats, la Direction Générale va donc poursuivre la mise en œuvre du dispositif.

Elle propose une généralisation effective pour le courant du premier trimestre 2019. Elle doit tout d'abord consulter les organisations syndicales lors d'un prochain Comité Technique de Réseau (CTR).



La position du Syndicat

Dès juillet 2015, **F.O.-DGFIP** s'est exprimé dans un compte rendu : le télétravail à domicile, ou comment restructurer à moindre coût. En effet, alors que le télétravail existe juridiquement depuis 2012 les responsables de la Fonction Publique en décident la mise en application à la veille d'une réforme territoriale, laquelle est en définitive la casse du service public sur l'ensemble du territoire.

Par principe et dans le souci de défendre les personnels, FO n'est pas hostile au télétravail. Pour autant, nous devons rester prudents quant aux conditions de sa généralisation. Car il ne

faut pas occulter certains travers de ce dispositif : le télétravail à domicile, c'est un peu « payer pour travailler ».

Le télétravail est organisé au domicile de l'agent. Aussi ce dernier se doit-il d'avoir une installation électrique en conformité avec les règles de sécurité. Il a obligation de déclarer son activité professionnelle à domicile auprès de son assurance pour l'habitation car on lui demandera une attestation d'assurance pour être autorisé à télétravailler chez lui. Quid du supplément du coût d'assurance ? La ligne téléphonique et la connexion internet sont celles personnelles de l'agent. Comment joindre l'agent par téléphone le jour télétravaillé ? Afin de préserver sa vie privée l'agent n'a pas à divulguer son numéro personnel. Aussi, le Syndicat a demandé d'équiper les télétravailleurs d'un téléphone portable avec un numéro professionnel comme cela se pratique déjà pour certains agents itinérants. Pour l'administration, le coût serait trop important et elle a plutôt l'intention d'échanger par mail ou visioconférence avec ses agents. L'agent devra alors veiller à faire respecter son droit à la déconnexion en dehors de ses plages horaires télétravaillées !

Le droit à la déconnexion : effectivement il n'y a pas de texte officiel obligeant les employeurs à ne pas obliger leurs salariés à se connecter. Car c'est de cela dont on parle : il ne faut pas obliger l'agent à se connecter pour une raison professionnelle, respectant ainsi sa vie privée. Bien sûr il faut sensibiliser l'agent sur son droit à ne pas répondre à un message ou appel, en dehors de ses heures de travail. Mais quelles sont ses heures de travail ? Un agent télétravailleur est crédité en temps de travail sur la base de la typologie des horaires variables choisie, en général il s'agit de 7 h 42 par jour.

Le télétravailleur doit organiser sa journée de travail en se référant à ce qu'il ferait s'il était physiquement dans son service d'affectation.

Pour séduisant qu'il puisse paraître, le télétravail ne doit pas être un miroir aux alouettes. L'illusion de liberté peut aboutir à une perméabilité accrue entre vie personnelle et vie professionnelle.

Toutes ces considérations de vie personnelle mises à part, il convient aussi de ne pas perdre de vue que la possibilité du télétravail constituera à terme un palliatif au manque de moyens et un nouveau justificatif au resserrement du réseau et aux suppressions d'emplois.

Concernant les motivations invoquées par les agents souhaitant télétravailler, pour 23 % d'entre eux le but est d'améliorer leur concentration sur des travaux d'expertise, pour 11 % améliorer la qualité de leur travail.

Il faut donc en déduire que l'administration ne donne pas les moyens à ses agents pour travailler dans de bonnes conditions.

En matière de conditions de travail et de droits des salariés, nous avons également réitéré notre revendication portant sur le coût de la restauration pour les jours télétravaillés : en effet, dans un souci de respecter le décret de février 2016, la direction a décidé de conserver le bénéfice des tickets restaurant aux agents qui en étaient déjà bénéficiaires. On ne peut que se satisfaire de cette décision. Pour autant, nous demandons une égalité de traitement pour tous les agents.

Qu'en est-il pour les autres agents, lesquels par exemple bénéficient du service d'un restaurant administratif lorsqu'ils sont dans leur service d'affectation ?

Nous avons donc demandé plutôt une compensation financière pour tous les télétravailleurs à hauteur de ce qui est octroyé en remboursement de repas pour les jours de formation. À ce jour nous n'avons pas de réponse concrète mais il semblerait là encore que le coût soit trop important !

C'est pourquoi le Syndicat reste très prudent dans l'appréciation de ce dispositif car il ne faut pas être naïf : l'administration a toujours eu tendance à répondre aux revendications des personnels dès lors qu'elle y trouvait un intérêt substantiel en matière budgétaire.

Qui plus est, il ne faudrait pas que le télétravail à domicile se transforme en télécentre. Le guide du télétravail élaboré par la DGAFP précise bien que les lieux de télétravail peuvent être le domicile ou un télécentre, défini comme tel : « une ressource immobilière et logistique composée de bureaux disposant d'équipements informatiques et de télécommunications, conçus, réalisés et gérés par un opérateur public ou privé et mis à disposition de télétravailleurs ».

À la lecture de la circulaire du Premier Ministre datée du 24 juillet 2018, on peut imaginer comment « réinventer le service de proximité », à savoir « mettre à disposition des collectivités et des opérateurs des lieux n'accueillant actuellement plus de public (maisons de l'État, sous-préfecture), où pourront être implantés de nouveaux points de contact mutualisés et polyvalents ».

Aussi **F.O.-DGFIP** invite chacun à rester très vigilant sur ce dossier.

C.G.

Vous désirez recevoir le Syndicaliste F.O.-DGFIP à domicile

Renvoyez le coupon ci-joint à l'adresse ci-dessous

ou adressez un mél à contact@fo-dgfip.fr

Nom et prénom :

Adresse actuelle :

Souhaite recevoir **Le Syndicaliste F.O.-DGFIP** à l'adresse suivante :

Le Syndicaliste F.O.-DGFIP - 45-47, rue des Petites Écuries - 75010 PARIS

Le gouvernement commence à dévoiler son projet de réforme des retraites

Régime unique ou système inique ?



Lors de la réunion du 10 octobre 2018 avec les partenaires sociaux, la ministre de la Santé et le Haut-commissaire chargé des retraites ont commencé à dévoiler quelques pistes de la réforme des régimes de retraite. Ces premières annonces confirment la mise en place d'un mode de calcul unique des droits à la retraite pour le secteur public comme pour le secteur privé.

La prise en compte des régimes indemnitaires, vieille revendication du Syndicat, est envisagée alors que ce n'est pas le

cas aujourd'hui pour les personnels exerçant dans le secteur public. Selon certains observateurs, « cette petite révolution dans la Fonction Publique entraînera une réflexion sur les modes de rémunération ».

La future réforme des retraites, voulue par le Président de la République, a été présentée comme un système universel par le Haut-Commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, ancien ministre de la Fonction Publique. Le principe de la répartition serait conservé, c'est-à-dire que les cotisations des actifs serviraient à payer les pensions des retraités.

■ Régime universel contre Statut Général

M. Delevoye a dévoilé une quinzaine de lignes directrices qui reprennent en partie les engagements du candidat Macron.

Les fonctionnaires cotiseront « au même niveau » que les salariés du privé, ce qui est déjà le cas aujourd'hui.

Ce qu'il faut savoir :

Les primes seront prises en compte pour le calcul des droits à retraite, ce qui n'est pas le cas actuellement puisque, contrairement aux salariés du secteur privé, les fonctionnaires n'ont pas de cotisation de retraite, mais une retenue pour pension qui servait initialement à couvrir les frais de fonctionnement du service et qui ne leur ouvre aucun droit. C'est le Code général des Pensions qui définit leurs droits.

Dans le privé, le calcul des droits se fait aujourd'hui sur les vingt-cinq meilleures années, alors que dans le public, seul l'indice du traitement budgétaire détenu dans les six derniers mois d'activité est pris en compte.

Dans le nouveau système, toutes les années cotisées permettront l'acquisition de points et ouvriront les droits correspondants.

Certains observateurs, compte tenu de l'hétérogénéité des rémunérations dans la Fonction Publique, estiment que les fonctionnaires dont la rémunération se compose pour l'essentiel du traitement indiciaire et d'un régime indemnitaire faible ou inexistant, comme les enseignants, pourraient y perdre.

■ Régimes indemnitaires particuliers

Selon le rapport sur l'état de la Fonction Publique de 2017, la part des primes et indemnités (y compris l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) dans le salaire brut s'établit en moyenne pour les fonctionnaires à 22,6 %. Cette part s'élève à 22 % dans la Fonction Publique d'État (20,2 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), soit moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,4 % dans la territoriale et 22,1 % dans l'hospitalière. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans l'État : 30,3 %.

Bien entendu, ces chiffres reflètent l'histoire sociale des ministères où des grands conflits ont pu être traités par des abondements indemnitaires qui peuvent aujourd'hui représenter de 40 % à 60 % de la rémunération.

Le Statut Général de la Fonction Publique, adopté en 1946, devait assurer la transparence et l'égalité des rémunérations entre les fonctionnaires de même catégorie des différents ministères, voire au sein du même ministère. Ce système, dit des parités externes, permettait ainsi à un instituteur de catégorie B, à l'époque, et à un contrôleur des impôts ou du trésor, également de catégorie B, d'avoir le même traitement budgétaire.

Pourtant l'absence de toute véritable politique salariale de l'État-employeur et sa volonté de ne pas alourdir la dette de l'État l'ont conduit à instituer des régimes indemnitaires particuliers dès la mise en application du Statut.

Ces derniers concourraient à apaiser les grognes sociales des fonctionnaires, voire à pro-

céder au recrutement de personnels ayant des qualifications qui n'existaient pas dans l'Administration, lorsque des évolutions technologiques le rendait nécessaire.

Ce fut le cas pour les informaticiens dans les années 1960, car si ces « primes » ne comptaient pas dans la liquidation de leur pension de retraite, elles permettaient d'offrir une rémunération davantage en rapport avec celle du secteur privé.

Plus tard, la loi de 2003 sur les retraites a institué un régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

Ce régime obligatoire par points, mis en place en 2005, permet désormais de verser aux fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers une retraite additionnelle, dont la cotisation est calculée sur les primes sans pouvoir dépasser 20 % du traitement maximum, et non pas sur l'intégralité du régime indemnitaire comme certains se plaisent à le dire.

À terme, ce dispositif ne représentera de toute façon qu'un faible complément de retraite et, si la réforme était mise en place, il poserait nécessairement la question de la survie de la RAFP.

■ Réforme des retraites ou réforme des rémunérations ?

Dans ce contexte, il est à craindre que la réforme des retraites aurait des conséquences dans la Fonction Publique, notamment par une révision à la baisse des modes de rémunération.

En effet, le document présenté le 10 octobre 2018 aux partenaires sociaux indique qu'une « concertation aura lieu sur les conséquences à tirer de la réforme en termes d'évolution des carrières et des rémunérations, au fur et à mesure de la montée en charge des effets du nouveau système ».

La transition vers le nouveau système sera très progressive et ne concernera ni les retraités actuels ni ceux qui seront à moins de cinq ans de l'âge de départ lors de l'adoption de la loi, dont la discussion au Parlement est envisagée dans le courant de l'année 2019.

Le futur système par points doit remplacer les 42 régimes de retraite existants tout en restant un système par répartition.

Il n'est donné aucune explication sur la manière dont seront gérés ceux qui seront déjà pensionnés de ces 42 régimes de retraite, ni comment le financement en sera assuré, dès lors où tous les actifs cotiseront dans un autre système.

Le principe affiché veut qu'un euro cotisé ouvrira les mêmes droits pour tous.

Le régime serait financé par tous les assurés, qui cotiseront dans la limite de 3 fois le plafond de la Sécurité Sociale, soit aujourd'hui un peu moins de 120 000 euros bruts annuels de revenus d'activité (3 311 € par mois au 1er janvier 2018).

Ce qui pose la question des droits des professions indépendantes et des agriculteurs. Il est à craindre que ce soient les salariés qui payent pour ces catégories, qui ne pourront supporter le coût financier des cotisations patronales et salariales qu'elles devraient verser.

Selon ces premières annonces, la pension de réversion, de même que le minimum de pension pour les bas salaires et les carrières hachées, seront maintenus.

■ **Système inique ?**

Dans le système par répartition qui s'applique dans le secteur privé aujourd'hui en France, les salariés qui remplissent les conditions ont la garantie de percevoir une pension égale à 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années, même si l'espérance de vie augmente par exemple et quelle que soit la situation économique.

Ce n'est pas le cas dans un système par points.

La retraite par points dite « à comptes notionnels » est un système qui consiste à calculer la pension d'un retraité en fonction :

- d'un capital retraite accumulé sous forme de points durant sa carrière professionnelle ;
- de son âge au moment du départ à la retraite ;
- de l'espérance de vie de sa génération ;
- de la situation économique du pays.

D'ailleurs, à l'issue de la réunion du 10 octobre, le nouveau président du MEDEF, Geoffroy Roux de Bézieux, s'est déclaré relativement satisfait du projet dans l'ensemble, tout en jugeant indispensable que le futur système de retraite « prenne en compte l'espérance de vie et d'éventuels gains de productivité ».

La réforme ferait supporter aux retraités les risques liés à la situation économique, et le niveau des retraites ne serait plus garanti a priori : si la situation économique s'améliore, le niveau des pensions augmente ; si la situation, au contraire, se dégrade, le niveau des pensions baisse. C'est la fin de la solidarité intergénérationnelle.

En même temps, les actifs n'auraient pas de visibilité sur leur cotisation, ni sur le montant de la retraite qui leur sera servie à terme. La réforme systémique étant évolutive de façon permanente, tous les ans le prix d'achat du point sera fixé par l'État pour que le système reste à l'équilibre. C'est la fin de la solidarité intragénérationnelle.

Pour les fonctionnaires, c'est la fin du Code des Pensions. L'État employeur, en se désengageant de ses obligations, remettrait en cause un pan entier du Statut Général de la Fonction Publique.

Si l'âge légal « à partir duquel on pourra liquider ses droits restera fixé à 62 ans », le Haut-commissaire doit encore préciser si un « âge pivot » sera créé pour inciter les travailleurs à partir plus tard que l'âge légal, sur le modèle des retraites complémentaires des salariés du privé, qui subissent une décote s'ils partent avant 63 ans.

FO a demandé que, rapidement, soient réalisées des simulations sur des cas réels existants partant en retraite en 2019 ou 2020 et pour lesquels serait reconstituée la carrière avec le nouveau régime par points afin de comparer tant les montants de retraite que le maintien des grands principes (répartition, solidarité inter ou intra générationnelle, majorations familiales, interruptions d'activité, réversion, etc.).

La retraite par point, c'est le travail sans fin.

Le régime unique, c'est un modèle inique.

La rentrée 2018 dans les écoles

Accueil des Inspecteurs stagiaires le 3 septembre 2018



Près de 1 000 inspecteurs stagiaires ont été accueillis dans les établissements de l'École Nationale des Finances Publiques (ENFiP) le 3 septembre dernier.

Les accueils se sont répartis entre les écoles de Clermont-Ferrand, Noisiel et Toulouse.

Les militants F.O. étaient présents lors de ces accueils.

Accueil des Contrôleurs stagiaires le 1^{er} octobre 2018

Le 1^{er} octobre, 1 109 contrôleurs stagiaires ont été accueillis dans 4 établissements de l'ENFiP :

- 476 stagiaires à Noisy-le-Grand ;
- 364 stagiaires à Lyon ;
- 212 stagiaires à Clermont-Ferrand ;
- 64 stagiaires à Toulouse.

À cette occasion, les militants F.O. ont pu distribuer des documents syndicaux.



Accueil des Agents Administratifs stagiaires le 1^{er} octobre 2018



322 agents administratifs stagiaires ont été accueillis le 1^{er} octobre dernier dans 3 établissements de l'ENFiP :

- 156 stagiaires à Noisy-le-Grand ;
- 83 stagiaires à Lyon ;
- 83 stagiaires à Nevers.

Comme pour les autres stagiaires, un accueil avait été organisé par les militants F.O.

Nécrologie



C'est avec tristesse que nous avons appris la disparition :

- de Bernard MOTEL, retraité, ancien secrétaire départemental de la section du Calvados (14) ;
- de Gérard GILARDIN, retraité, ancien secrétaire départemental de la section du Puy-de-Dôme (63) ;
- de Véronique GIRALDO, adhérente de la section de Haute-Garonne (31) ;
- du frère de Véronique REDARCE, permanente de la section du Val-d'Oise (95) ;
- du compagnon de Karine VERGNE, membre du bureau de la section de la Drôme (26) ;
- de Laurent CASIMIR, membre du bureau de la section de la Gironde (33) ;
- de l'épouse de Giovanni FOULADOUX, membre du bureau de la section de la Sarthe (72) ;
- de Serge BOUTELOU, adhérent de la section de Seine-Maritime (76) ;
- de Jean-Pierre CHASTANET (19), Jean FAIDY (72), Jacques DEMICHELIS (74), Paulette AQUILLO (79), Raymond MERCIER (45), Lucette BOUCHAUD (18), Coupupaya CLEBER (93), Serge BONTEMPS (52).

A tous les parents et amis des disparus, nous adressons nos plus vives condoléances.

► A louer - A vendre

À LOUER

- **HÉRAULT** - Grau-d'Agde (34) - proche du Cap-d'Agde, T2, 4 personnes - 50 m² au 2^e étage d'une résidence située 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. **Contacteur Christine ROGER au 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. **Contacteur Yvonne PARIS - Roz-Ar-Baron - 22310 PLUFUR au 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, étudie toutes propositions, très bien situé. **Contacteur Yvonne PARIS - Roz-Ar-Baron - 22310 PLUFUR au 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.

**UNE ADMINISTRATION
QUI DISSUADE
DE VENIR
À SES GUICHETS
EST-ELLE ENCORE
UN SERVICE PUBLIC ?**



**NOS
DIFFÉRENCES** 
FONT LA DIFFÉRENCE

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