

Le Syndicaliste

L'information du Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques



N° 25

PPCR : le marché de dupes

DOSSIER

**AVEC FO, JE LUTTE POUR LE DÉGEL
DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE !**



**2^e Conseil National à Chalès
14 et 15 octobre 2015**

PPCR : le marché de dupes

DOSSIER

**AVEC FO, JE LUTTE POUR LE DÉGEL
DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE !**



2^e Conseil National à Châlès
14 et 15 octobre 2015

3^e TRIMESTRE - OCTOBRE 2015 - 0,50 €

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
75484 PARIS Cedex 10
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 5 06593
ISSN 2105-3553

Directrice de la publication :
Hélène FAUVEL

Équipe rédactionnelle :
Corinne ANGLADE
Catherine BOULET
Olivier BRUNELLE
Philippe CINQ
Claudine GAUTRONNEAU
Luc KAÇAR
Jean-Christophe LANSAC
Frédéric LIAUTAUD
Jean-Paul PHILIDET

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

Service courrier :
Le Syndicaliste F.O.-DGFIP
45-47, rue des Petites Écuries
75484 PARIS Cedex 10

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

sommaire



En bref

p. 4



actualité sociale

p. 5 à 11

Communiqué du Conseil Syndical.
À notre camarade Jean-louis Lasseur.
2^e Conseil National



Dossier

p. 12 à 23

PPCR : le marché de dupes



Congrès extraordinaire

p. 24

Les modifications statutaires ont été adoptées



Informatique

p. 25 à 27

DINSIC, la nouvelle organisation
de l'informatique de l'État



dgfip

p. 28-29

Équipes départementales de renfort :
une décision ubuesque et injuste



Vie interne

p. 30 à 34

Assemblées générales de sections
Carnet

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

SIMONE WEIL, philosophe (1909-1943)



HÉLÈNE FAUVEL
Secrétaire Générale F.O.-DGFIP

66

Notre responsabilité est d'agir

Il existe une constante depuis que le patronat et le salariat existent : les attaques contre les droits des salariés se parent toujours des couleurs séduisantes de la modernité.

Il suffit pour s'en convaincre d'un rapide tour d'horizon de l'actualité sociale. Dans le privé, c'est le rapport Combrexelle qui, au prétexte de compétitivité et de modernisation du dialogue social, préconise de mettre les salariés à la merci de leur employeur par les accords d'entreprise.

Dans le public, c'est le projet PPCR-AFP (Parcours Professionnel Carrières Rémunérations-Avenir de la Fonction Publique) qui sera l'instrument de la réforme territoriale et de la remise en cause des droits et garanties liés au Statut Général et aux statuts particuliers.

Dans le même temps, un tsunami administratif déferle sur les services de l'État, et la DGFIP ne fait pas exception.

Partout en effet, ce ne sont que réorganisations, restructurations et suppressions incessantes de postes et de services. Ainsi, le numérique justifierait tout. Il faudrait en finir avec les services de proximité comme il faudrait en finir avec les statuts particuliers, considérés par le gouvernement comme des freins à la mobilité. Or, ces statuts comportent déjà toutes les dispositions permettant la mobilité choisie, y compris interministérielle et inter-fonction publique. Il n'est donc pas utile de les modifier, sauf à vouloir imposer aux personnels des mobilités fonctionnelles et surtout géographiques forcées. De surcroît, alors que la DGFIP ne représente que 6 % des effectifs de la Fonction Publique d'État, elle subira, en 2016, 54 % des suppressions d'emplois et absorbera une nouvelle fois une diminution de son budget de fonctionnement.

Il est temps d'arrêter cette politique destructrice de nos missions et de nos emplois.

En tant que fonctionnaires, nous avons un devoir : celui d'assurer le service public en toute neutralité dans le respect de l'égalité de traitement du citoyen.

En tant que syndicalistes, nous avons une responsabilité : celle de résister pour que cela reste possible. Des actions sont d'ores et déjà engagées dans de nombreux départements pour faire comprendre à la Direction Générale et aux décideurs locaux que cette parodie de dialogue a assez duré. La semaine de l'échéance fiscale de novembre sera l'occasion de monter en puissance dans le cadre d'actions locales à compter du 16 et en étant en grève le 18 novembre, jour du Comité Technique de Réseau « budget emplois ».

Tous et partout, il est temps de réagir par tous les moyens et d'amplifier l'action à la DGFIP.

Le 18 novembre, prenons nos responsabilités.

99

Riches et pauvres

Des économistes du Fond Monétaire International ont contesté, dans une étude portant sur une centaine de pays parue en juin dernier, la théorie du ruissellement selon laquelle l'accroissement de la fortune des riches contribuerait à la croissance. Selon eux, lorsque la part des revenus de 20 % des plus aisés augmente de 1 %, le Produit Intérieur Brut régresse dans les cinq ans qui suivent (-0,08 point). Par contre, lorsque la part des revenus de 20 % des plus pauvres augmente de 1 %, la croissance est plus forte (+0,38 point). L'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économique) était arrivée à une conclusion identique dans un rapport de décembre 2014.

Horaires

Selon un sondage Viavoice publié le 16 septembre dernier, 52 % des français souhaitent rester aux 35 h de travail hebdomadaire. Les conditions de travail doivent certainement y être pour quelque chose.

Défaillances

La Banque de France avait comptabilisé, début septembre, 63224 entreprises défaillantes entre juin 2014 et juin 2015. Ce chiffre reste stable par rapport à la période juin 2013 - juin 2014 où 63202 cas de défaillances avaient été recensés. C'est dans le secteur hôtellerie-restauration que la hausse a été particulièrement sensible (+7,3 %).

Compréhensible incompréhension

« Les politiques d'austérité sont au cœur de la hausse des inégalités(...). Je ne comprends pas pourquoi l'Europe choisit cette voie aujourd'hui ».
Joseph Stiglitz, prix Nobel d'économie, le 31 août 2015.

Absentéisme

Selon une étude du Groupe Malakoff-Médéric, publiée début septembre, un arrêt de maladie dure en moyenne 18,1 jours dans le secteur privé. En 2014, 32,6 % des salariés du secteur privé ont ainsi été absent au moins une fois dans l'année. Ce chiffre est en légère augmentation par rapport à 2013 (32,4 %). Santé, problèmes familiaux et surcharge de travail sont les principaux motifs de cet absentéisme, qui touche par ailleurs 37,2 % des salariés travaillant dans le secteur de la santé privée.

**Communiqué du Conseil Syndical
des 12 et 13 octobre 2015**

Construire un mouvement de grande ampleur



Le Conseil Syndical de F.O.-DGFIP, réuni à Nouan-le-Fuzelier les 12 et 13 octobre 2015, a procédé à un examen de la situation générale tant au niveau national que Fonction Publique, et plus particulièrement à la DGFIP. Il affirme qu'il est plus que temps de mettre un terme aux politiques d'austérité, sources d'accroissement

des inégalités, de la précarité et destructrices d'emplois et de droits sociaux.

Au prétexte de compétitivité, la loi Macron va toujours plus loin dans la flexibilité du droit du travail et la déréglementation. Le pacte de responsabilité, véritable marché de dupes en termes de créations d'emplois, sape le financement de la protection sociale collective et le fonctionnement des services publics. La réduction de la commande publique et l'absence d'investissement productif accentuent les difficultés économiques et creusent les déficits publics.

En outre, le Conseil syndical considère que les rapports Combrexelle sur la « négociation collective, le travail et l'emploi » et Mettling sur « la transformation numérique et la vie au travail » constituent le prélude à la destruction du Code du travail et des droits collectifs. Il faudrait être naïf pour imaginer qu'un gouvernement pourrait toucher au Code du travail sans s'attaquer au Statut général de la Fonction Publique.

Dans la fonction publique, le passage en force du gouvernement sur le projet d'accord Parcours Professionnels Carrières Rémunérations (PPCR) ou Avenir de la fonction publique en dit très long sur sa conception du dialogue social. Ce « 49.3

social » traduit une volonté forcenée de déréglementation, prélude à la mise en œuvre de la réforme territoriale et de mobilités forcées.

Le Conseil syndical rappelle que ce projet, s'il comporte quelques améliorations en trompe-l'œil d'ici 2020, prévoit surtout **la remise en cause immédiate des droits et garanties attachées aux statuts particuliers**, à travers notamment la mise en place de statuts interministériels.

À la DGFIP, le Directeur Général, non content de participer activement à la suppression de 2 130 emplois prévue au PLF 2016, impose une vague de restructurations, fusions et fermetures de postes et de services d'une ampleur sans précédent.

En parallèle, les services subissent une frénésie d'expérimentations, toutes exclusivement guidées par les économies budgétaires. Ainsi, alors que ce sujet n'a jamais été abordé avec les organisations syndicales, est lancée une expérimentation de caisse sans numéraire, au mépris des besoins des populations les plus fragiles et de nos partenaires dans le secteur public local. Dans le même temps et toujours sans concertation,

une instruction précise les conditions de participation de la DGFIP aux maisons de service au public. Il s'agit avant tout de mettre en œuvre à tout prix la démarche stratégique en sacrifiant les missions à la réduction massive des emplois et à l'évaporation des crédits budgétaires.

Dans ce contexte, la Direction Générale a décidé, une fois de plus, de modifier les règles de gestion. Le Conseil Syndical n'acceptera aucun recul des droits de tous les agents et continuera à porter ses revendications en la matière.

S'agissant de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu, le Conseil syndical rappelle son opposition à cette fausse réforme fiscale qui ne

rendra l'impôt ni plus juste ni plus progressif. Loin d'alléger nos services, sa mise en place les désorganisera et augmentera considérablement la charge de travail des agents de la DGFIP.

Le Conseil syndical soutient les nombreuses actions en cours dans les départements afin de préserver le réseau de la DGFIP. Il appelle l'ensemble des personnels à rejoindre ces mouvements afin de construire un mouvement national de grande ampleur pour préserver nos missions, nos emplois, nos structures et le maillage territorial, y compris par la grève.

Nouan-le-Fuzelier, le 13 octobre 2015

NÉCROLOGIE

À notre camarade Jean-Louis LASSEUR (1944 – 2015)



C'est avec une très grande tristesse que nous avons appris, le 25 juin 2015, la disparition de notre camarade Jean-Louis LASSEUR, ancien Secrétaire Général adjoint du SNST-FO.

Parallèlement à une carrière administrative, où recruté comme aide-temporaire en 1961, il terminera Trésorier Principal de 1^{re} catégorie après avoir exercé comme chef de poste dans la Nièvre, l'Ain et le Val-d'Oise, Jean-Louis LASSEUR adhère au syndicat et milite très tôt au sein du SNST-F.O.

Secrétaire Départemental adjoint dans le Rhône de 1965 à 1970, il sera successivement Secrétaire Départemental des sections de la Nièvre (1973 à 1976), de l'Ain (1977 à 1986) et du Val-d'Oise (1987 à 1989).

Entré au Secrétariat Général du SNST-F.O. en 1989, sur le secteur de l'Action technique, il sera constamment réélu jusqu'en 2002, date de sa cessation d'activité.

Jean-Louis ne laissait personne indifférent. Doté d'un humour caustique, il savait élever la voix pour défendre ses arguments. Néanmoins, derrière son côté rugueux au premier abord, se cachait un homme sensible et attentif aux autres. Spécialiste incontesté du recensement des points travail, il était un interlocuteur reconnu et redouté de la Direction de la Comptabilité Publique et a su apporter ses conseils pertinents et utiles à de nombreux collègues en difficulté.

Véritable encyclopédie du monde canidé, il pouvait parler des mérites comparés de deux races de chiens pendant des heures, dès qu'il trouvait une oreille attentive.

Originaire de l'Ain, il s'était retiré dans son département de naissance à Ambérieu-en-Bugey après son départ en retraite.

Le Syndicat National salue ici la mémoire d'un grand militant et adresse toutes ses pensées à Simone, son épouse.

Réunion du 2^e Conseil National
les 14 et 15 octobre 2015

Le constat unanime d'une situation intolérable à la DGFIP



Conformément à l'article 33 des Statuts du Syndicat National, le Conseil National était convoqué les 14 et 15 octobre 2015, pour la deuxième fois depuis la création du Syndicat F.O-DGFIP, dans les locaux de l'Oeuvre des Orphelins des Douanes à Nouan-le-Fuzelier, au cœur de la Sologne, dans le Loir-et-Cher.

Cette instance est composée des Conseillers syndicaux et techniques et des secrétaires des sections départementales. Convoqué à mi-chemin entre deux Congrès, le Conseil National a pour objet de faire un point d'étape sur la situation des services et des personnels des Finances Publiques. Tout en n'ayant pas statutairement le pouvoir de modifier les résolutions revendicatives votées en Congrès, le Conseil National permet néanmoins d'amorcer des pistes de réflexion compte tenu des évolutions constatées.

La session de la matinée de la première journée fut ouverte par Hélène FAUVEL, Secrétaire Générale. Dans son intervention, elle revenait tant sur les dossiers de l'actualité sociale en général que sur les dossiers en cours à la DGFIP : restructurations du réseau des postes et services, suppressions d'emplois, règles de gestion et retenue à la source.

En clôturant son propos, Hélène FAUVEL insistait sur l'urgence à amplifier les actions en cours pour faire reculer l'entreprise de destruction de notre administration menée par la Direction Générale.

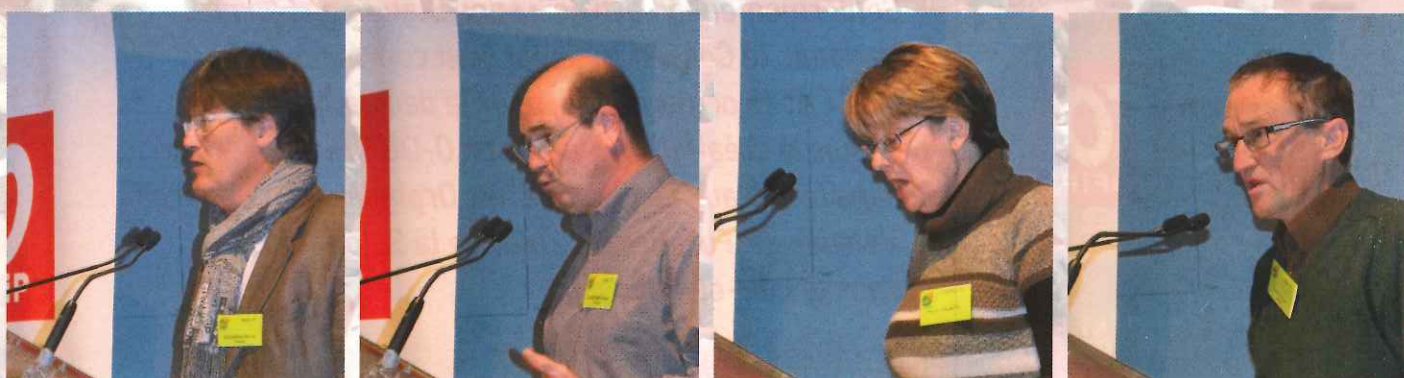
La parole était ensuite donnée aux représentants des sections.

Les 23 intervenants, tous sans exception, ont évoqué la dégradation continue des conditions de travail, les restructurations, fusions et fermetures de postes et services, et leurs inquiétudes pour l'avenir de la DGFIP.

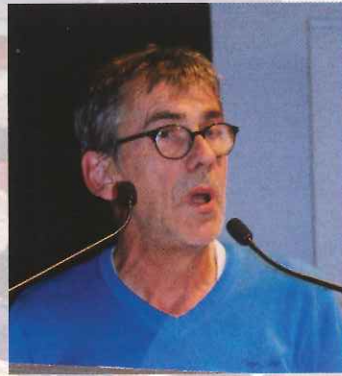
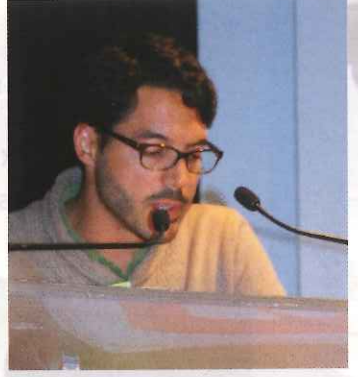
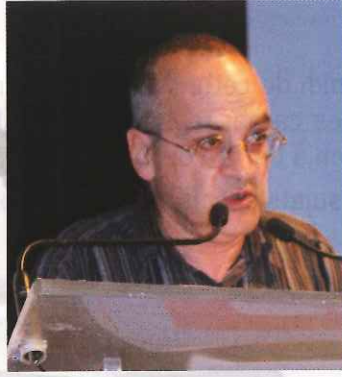
Beaucoup de militants sont également revenus sur la « qualité » du dialogue social local, qui n'est souvent que le reflet de ce qu'il est au niveau national : absence de réelles discussions, parodies de concertation.

S'agissant notamment des fermetures de postes, de nombreux orateurs ont fait état de situations ubuesques et d'un manque total de transparence. Ainsi, ils apprennent des fermetures de sites au gré de leurs rencontres avec des élus locaux quand ces derniers sont informés, ou encore par des rumeurs persistantes. D'autres sont aussi intervenus pour dénoncer le passage en force du Premier Ministre dans le cadre du protocole PPCR-AFP (Parcours Professionnel, Carrières, Rémunérations - Avenir de la Fonction Publique).





Sont intervenus : Jacqueline ARNAUD (section de la Guyane), Bertrand ROUSSEL (section de Paris), Jocelyne LIMAGNE (section de la Haute-Loire), Michelle BOUVIER (section de l'Allier), Olivier GAUDRON (section de l'Orne), Franck JANSONNIE (section du Cher), Claudette HAUSS (section de la Gironde), Bruno CURTY (section du Loiret), Jean-Marc LE CORRONC (section des Yvelines), Hervé LARROUQUERE (section des Pyrénées-Atlantiques), Fabien DUSSUD (section de la Seine-Saint-Denis), Laurie-Anne TERRASSE (section de l'Aube).



Chrystelle TONNELIER (section de la Loire-Atlantique), Jean-Michel WISCART (section du Tarn-et-Garonne), Arya BOCQUET (section des Hauts-de-Seine), Maude DOLMEN (section de la Guadeloupe), Angélique DESPONTS (section de la Sarthe), Nathalie PENNETIER (section du Loir-et-Cher), Yves LE VAILLANT (section des Côtes-d'Armor), Lysiane LOUIS (section du Val-de-Marne), Catherine LE GUENNEC (section de l'Ille-et-Vilaine), Julian MENENDEZ (section de l'ENFiP), Thierry SOLAS (section de la Charente), Stéphane MARTIN (section du Gers).

En fin d'après midi de cette première journée, quatre commissions de réflexions et la commission réunissant les camarades de l'Outre-Mer ont commencé leurs travaux sur les différents thèmes de réflexion à l'ordre du jour.

4 thèmes et les sujets spécifiques à l'Outre-Mer ont été ainsi abordés :



Commission n°1 : Pourquoi et comment faut-il améliorer les règles de gestion ?

Président : Erick GUERRY (CS) - Rapporteur : Christine MAURY (Section du Gard).



Commission n°3 : Adhérent ou électeur, comment le syndicat peut-il concilier syndicalisme d'adhésion et syndicalisme d'opinion ?

Président : Jean-Luc DENOPCES (CS) - Rapporteur : Christel LUCAS (Section du Maine-et-Loire).



Commission n°2 : Numérique ou proximité, faut-il accepter un réseau 2.0 ?

Président : Jean-Pierre COFFY (CS) - Rapporteur : Patrick RAVACHE (Section du Morbihan).



Commission n°4 : Comment renforcer l'efficacité des mobilisations et des actions syndicales ?

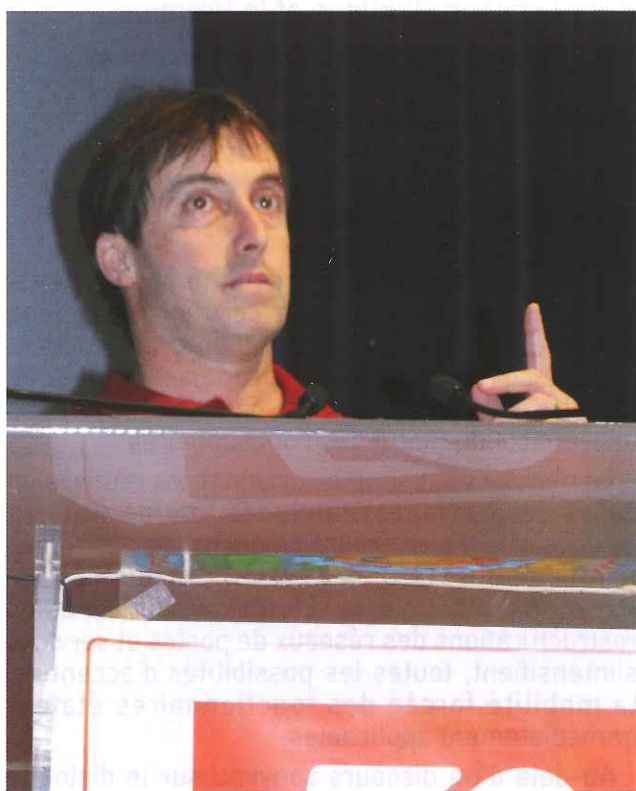
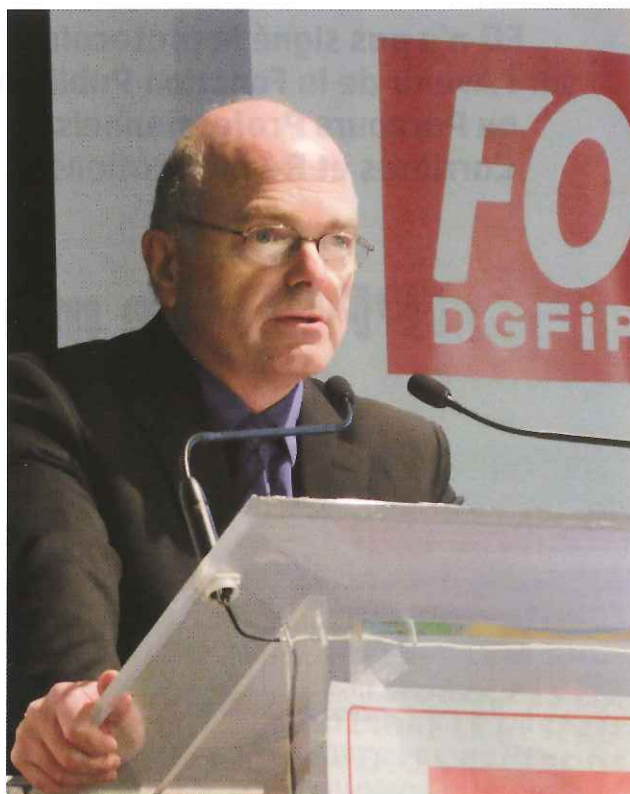
Président : Jacques RÉGNIER (CS) - Rapporteur : Mathieu CAILLAUD (Section de Corse-du-Sud).

Les travaux des commissions se sont prolongés après le repas jusqu'aux alentours de 23h30.

La seconde journée débutait par les réponses de la Secrétaire Générale aux différents interventions de la veille.

Les rapports des différentes commissions étaient ensuite présentés et permettront de nourrir les réflexions futures du Bureau national et du Conseil Syndical. Dans leurs réflexions, les participants ont particulièrement insisté sur le caractère inacceptable de la remise en cause unilatérale et sans aucune contrepartie pour les personnels de certaines dispositions en matière de règles de gestion. Ils ont encore considéré que le numérique et la proximité n'étaient pas opposables mais complémentaires. Ils ont aussi conclu qu'il fallait préserver le syndicalisme d'adhésion, comme ils ont encore mis en exergue le renforcement nécessaire des actions et mobilisations syndicales. Les camarades de l'Outre-Mer ont fait part au Conseil National de leurs difficultés liées en grande partie à l'éloignement.

Jean-Christophe LANSAC, Trésorier national, fit ensuite un point rapide sur la situation financière du syndicat national et le niveau de syndicalisation.



Cette journée fut également l'occasion d'accueillir Philippe GRASSET, Secrétaire Général de la Fédération des Finances, et Christian GROLIER, Secrétaire Général de la Fédération Générale des Fonctionnaires. L'un comme l'autre ont procédé à un large tour d'horizon des sujets d'actualité dans leur champs de compétence respectifs et sont revenus notamment sur l'impossible dialogue avec les

décideurs politiques, que ce soit au niveau des ministères financiers ou à la Fonction publique.

Ainsi, aux Finances, nos camarades douaniers subissent eux aussi une vague de restructuration sans précédent, et se voient également refuser par leur Direction Générale la communication de la cartographie des réformes en cours. Le passage en force du premier ministre sur le PPCR et le contenu de ce protocole a fait également l'objet d'un point complet.

Enfin, les travaux de ce Conseil National ont été clôturés par la Secrétaire Générale qui est revenue notamment sur l'urgence à se mobiliser pour arrêter la déferlante de réformes et restructurations, et c'est debout que les militants ont salué l'appel à amplifier les actions en cours et à la grève pour le 18 novembre, jour du Comité Technique de Réseau « budget emplois ».

Commission des sections d'Outre-Mer : Sylvia COAT (Section de Martinique), Maud DOLMEN (Section de Guadeloupe), Jacqueline ARNAUD (Section de Guyane), Irwin LAGARDE (Section de Polynésie Française) et Yannick LAHAUT (Section de Nouvelle-Calédonie)



FO n'a pas signé le protocole sur l'Avenir de la Fonction Publique ou Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

PPCR : le marché de dupes



Le protocole PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations), pompeusement appelé « Avenir de la Fonction Publique », était caduc le 30 septembre 2015, faute d'avoir recueilli un accord majoritaire.

Quelques heures plus tard, par un véritable coup de force gouvernemental, il devenait applicable. En effet, la Ministre de la Fonction Publique et le Premier Ministre ont décidé de sa mise en œuvre, en totale contradiction avec les dispositions

de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 sur le dialogue social dans la fonction publique qui a introduit le principe de l'accord majoritaire.

Dès le 21 septembre, l'Union des Fonctionnaires Force Ouvrière, regroupant les trois fonctions publiques, avait fait savoir qu'elle n'apposerait pas sa signature au bas de ce protocole, considérant que le prix à payer par les fonctionnaires pour d'hypothétiques avancées, dont l'essentiel ne sera prévu qu'au-delà de 2017, était trop élevé.

Alors même que, en l'absence d'augmentation du point d'indice depuis juillet 2010, les fonctionnaires de catégorie C ont perdu jusqu'à 1 500 € annuels de pouvoir d'achat selon les chiffres de l'INSEE, le gouvernement se targue d'améliorer leur situation et met en avant un gain de 500 € annuels bruts en début de carrière, mais pour cela ils devront patienter encore quelques années, car cette embellie dans leur niveau de vie se situera en 2020, si tout va bien !

C'est à cela que l'on reconnaît un vrai marché de dupes.

Partant du principe que ce gouvernement ne se croit pas obligé de respecter la loi de la République, on ne voit pas ce qui obligerait un futur gouvernement à honorer les engagements contenus dans ce texte, compte tenu justement des spécificités de la Fonction Publique mises en avant.

Faire lanterner encore près de 5 ans les fonctionnaires avant d'amorcer ce mini-rattrapage partiel est surtout la marque d'un grand mépris. Mépris corroboré par les propos tenus par le Ministre de l'Économie sur le caractère désormais injustifiable du Statut des Fonctionnaires.

Le marché était simple : accepter les remises en cause des garanties statutaires tout de suite en contrepartie d'une maigre amélioration des rémunérations plus tard, et peut être même jamais. Par contre, alors que la réforme territoriale et les restructurations des réseaux de postes et services s'intensifient, toutes les possibilités d'accroître la mobilité forcée des fonctionnaires étaient immédiatement applicables.

Au-delà d'un discours convenu sur le dialogue social, le gouvernement montre ici son mépris de la démocratie sociale. Il ne respecte même pas les règles qu'il fixe lui-même et va jusqu'à s'appuyer sur un projet de loi en discussion pour justifier sa position.

En effet, la Ministre de la Fonction Publique, à l'heure où nous écrivons, prétend interdire l'accès aux discussions sur l'application du contenu de ce protocole aux organisations syndicales ayant fait

connaître leur désaccord. Il faut bien punir les méchants syndicalistes qui ont eu tort de contre-carrer un projet dangereux pour tous les fonctionnaires.

C'est oublier un peu vite qu'il n'y a pas eu d'accord, que la volonté d'en mettre en place les dispositions relève d'une décision unilatérale du gouvernement et que, en conséquence, il ne saurait y avoir de comité de suivi d'un accord inexistant. Il s'ensuit donc qu'elle ne peut exclure des débats des organisations qui, pour n'être pas prêtes à accepter ses propositions, n'en sont pas moins plus représentatives que les accompagnateurs permanents des réformes et des reculs sociaux.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP**, convaincu qu'il ne fallait pas lâcher la proie pour l'ombre dans ce dossier, ne méconnaît pas néanmoins le poids de la communication gouvernementale.

En effet, curieusement, les syndicats ayant fait connaître leur opposition à ce projet seraient, selon le Premier ministre, irresponsables et archaïques.

Il est sans doute responsable et moderne d'abandonner des décennies d'acquis sociaux pour quelques mesurette dont l'application à terme ne serait pas garantie.

Le Code du Travail gêne aujourd'hui le patronat comme le Statut Général dérange le gouvernement. C'est oublier que le premier comme le second sont les produits des luttes menées par des générations de salariés et de fonctionnaires pour obtenir de travailler dans la dignité et de percevoir la juste rémunération de leur travail.

En bref, tout ce qui protège le salarié, le fonctionnaire et le citoyen serait devenu un frein à la modernité et à l'entrée dans la société du XXI^e siècle aux yeux de nos dirigeants.

Pour **F.O.-DGFIP**, il existe une autre analyse : nos savants détracteurs ne seraient-ils pas les vrais archaïques, eux qui rêvent d'un retour à la société du XIX^e siècle, à celle où le militantisme syndical était interdit et réprimé par la loi et le Code du Travail inexistant ?

Afin de mieux comprendre ce que seront les conséquences de ce texte pour l'ensemble des fonctionnaires et pourquoi FO ne l'a pas signé, nous avons demandé à Hélène FAUVEL, Secrétaire Générale du Syndicat National F.O. des Finances Publiques, de répondre à 12 questions.

Le protocole en 12 questions

Question 1 : en lançant cette négociation, le gouvernement a affirmé vouloir renforcer le modèle de fonction publique de carrière. Pourtant FO est en désaccord avec ces propos ?

Hélène FAUVEL : si le gouvernement affirme que ces textes sont considérés comme pertinents, en quoi est-il nécessaire de les modifier ? Si les mots ont un sens, le fait de soutenir qu'ils « ont démontré leur pertinence » signifie a contrario qu'ils ne la démontrent plus aujourd'hui.

Question 2 : le gouvernement a réitéré son attachement aux valeurs et aux droits et obligations du statut des fonctionnaires en soulignant qu'ils étaient au cœur du modèle républicain. Cela ne satisfait pas FO ?

H. F. : FO a toujours défendu le Statut Général, garant des principes de neutralité. Dans ce cas, le gouvernement n'est-il pas en train d'afficher son attachement au statut pour mieux le modifier, si l'on en croit les récentes déclarations d'Emmanuel Macron, ministre de l'économie ?

La référence à l'adaptation permanente est aussi un moyen d'introduire l'idée selon laquelle le statut général et les statuts particuliers seraient des freins à cette adaptation nécessaire.

Question 3 : le gouvernement veut garantir l'égal accès des citoyens à la fonction publique et le principe du recrutement par concours en garantissant la transparence des recrutements et l'absence de discrimination. Il réaffirme que la fonction publique doit contribuer à l'insertion sociale des personnes à faible qualification. FO est opposé à ces propositions ?

H. F. : le recrutement systématique par concours garantit l'égalité d'accès à la fonction publique, la transparence et la non-discrimination.

Il n'est donc pas nécessaire de mettre en place de nouvelles procédures, sauf à vouloir introduire des dispositions dérogatoires. L'administration doit au contraire mettre en place des préparations au concours gratuites et permettant aux personnes à faible qualification d'accéder au niveau requis.

Question 4 : pour le gouvernement, assurer un service public de qualité suppose de garantir la présence de fonctionnaires compétents et formés sur l'ensemble des territoires et de répondre aux besoins diversifiés des services publics et des usagers. Cela correspond bien à la revendication de FO ?

H. F. : l'unité de la fonction publique demeure un principe intangible. C'est pourquoi le syndicat a

toujours défendu la grille indiciaire commune aux trois fonctions publiques comme la valeur du point d'indice commun aux trois fonctions publiques. Les propositions gouvernementales vont plus loin et consacreront la mobilité et la perméabilité totale entre les fonctions publiques à travers notamment une remise en cause des règles de gestion spécifiques et le développement de statuts interministériels. Pour le Syndicat, il est pour le moins curieux de lire dans ce projet qu'il convient de garantir la présence de fonctionnaires formés et compétents sur l'ensemble des territoires au moment où les services de l'État organisent le repli généralisé de leur réseau de proximité.

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS



COMMENT DYNAMISER LA FONCTION PUBLIQUE

Question 5 : le gouvernement veut moderniser la gestion des ressources humaines, simplifier les règles de gestion statutaire au profit d'une gestion plus proche des agents, et rendre transparents les régimes indemnitaires. Pourquoi FO est-il contre cette proposition ?

H.F. : ces propos doivent être remis dans le contexte de mise en place de la réforme territoriale de l'État, de restructuration des services déconcentrés de la DGFIP et des mobilités géographiques ou fonctionnelles induites. La simplification des règles de gestion statutaires, en les laissant gérer au plus près des agents par les directions locales, contient en germe une remise en cause de l'égalité de traitement que permet l'intervention des représentants nationaux des personnels. N'oublions pas que des présidents de Régions revendiquent d'ores et déjà la gestion des fonctionnaires de l'État dans leur circonscription. Quant à la transparence des régimes indemnitaires, en français et non en « novlangue », elle signifie alignement par le bas.

Question 6 : le gouvernement assure que, pour rester attractive, la fonction publique doit offrir à

ses agents des parcours de carrière diversifiés et valorisants, une formation initiale et continue adaptée ainsi que des rémunérations reconnaissant leurs qualifications et leur investissement. C'est un programme auquel FO ne peut pas adhérer ?

H.F. : certes, la qualité du service public repose sur les compétences et les qualifications des fonctionnaires, ce qui explique que le syndicat ait toujours revendiqué une formation initiale et continue à la hauteur des enjeux de service public. Force est de constater que les moyens mis en œuvre par l'administration en termes de formation des personnels ne répondent ni à leurs attentes ni aux enjeux. Par ailleurs, le nombre de fonctionnaires affectés sur une mission participe également à la qualité du service rendu. La compétence et les qualifications limitent les conséquences des suppressions d'emplois mais ne peuvent en aucun cas pallier le manque de personnel, sauf au prix d'une dégradation des conditions de travail avec les conséquences que nous connaissons.

Question 7 : le Gouvernement annonce vouloir réformer la politique de rémunération de la fonction publique, en particulier les écarts entre femmes et hommes. FO, syndicat du bulletin de paye, serait opposé à cette ambition ?

H.F. : bien au contraire, le Syndicat ne peut qu'approuver la volonté affichée de réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Cependant, dans la fonction publique, un homme et une femme titulaires du même grade et exerçant les mêmes fonctions perçoivent le même niveau de rémunération. Ce qui pose problème, c'est le trop petit nombre de femmes arrivant à des grades d'encadrement supérieur. Or, les règles de gestion mises en place à la DGFIP, et notamment l'obligation de muter en cas de promotion de C en B, ne favorisent pas la promotion sociale des femmes. En conséquence, il est vraisemblable que cette volonté demeure un vœu pieux faute de moyens.

S'agissant de la simplification des systèmes de rémunération, sont surtout visés les régimes indemnitaires que, selon le gouvernement, il conviendrait d'harmoniser, vers le bas cela va sans dire (contrainte budgétaire oblige).

Question 8 : le gouvernement veut mettre en place de nouvelles grilles de rémunération des catégories A, B et C, qui seraient mise en œuvre de 2016 à 2020, et s'engage à procéder régulièrement à des négociations salariales sur la revalorisation du point d'indice. Cela ne correspond pas à ce que souhaite FO ?

H.F. : il y a longtemps que le Syndicat revendique l'intégration des primes dans le traitement soumis à retenue pour pension. Ce que propose le

gouvernement ne consiste qu'à transformer une très petite partie du régime indemnitaire en quelques points d'indice. L'impact sur le niveau des pensions ne sera pas significatif. Il sera financé par l'augmentation du niveau de la retenue pour pension d'une part, et l'allongement de la durée de carrière d'autre part. Il n'existe en outre aucun engagement d'une quelconque suite à ce transfert de l'indemnitaire vers l'indiciaire.



Question 9 : le gouvernement veut adapter le statut aux besoins et aux attentes de la société. Qu'est ce qui dérange FO ?

H.F. : ainsi, selon les termes de cet accord, la fonction publique ne serait plus à même de comprendre les attentes de la société selon ce protocole. Il conviendrait donc de réformer le statut qui, selon Emmanuel Macron, ne serait plus adapté à la manière dont va la vie.

Comment pourrait-il être possible de signer un accord avec un gouvernement dont l'un des membres, et pas le moindre, contredit ouvertement ce qu'affirme la ministre de la fonction publique ?

Quelle crédibilité, quelle fiabilité pourrait-on accorder à terme aux engagements de ce gouvernement ?

Question 10 : l'objectif du gouvernement est de renforcer l'unité de la fonction publique, dans le respect des spécificités de chaque versant, afin de donner la possibilité de dérouler des parcours de carrière plus diversifiés. C'est plutôt intéressant pour les fonctionnaires ?

H.F. : renforcer l'unité de la fonction publique, c'est accélérer les mobilités inter-fonction publique sans garanties aucunes. Pour les agents des Finances Publiques, cela ne peut passer que par une réduction du régime indemnitaire, seul élément susceptible de fluidifier les mobilités. C'est encore l'abandon des règles de gestion

nationales, des actes de gestion en CAPN pour favoriser les mobilités fonctionnelles, volontaires ou non, au sein d'une zone géographique déterminée. C'est aussi le risque de passer sous l'autorité du préfet de région, voire du président de région.

Les simplifications de l'architecture statutaire, les rapprochements de corps et les corps inter ministériels nuiront à la compétence et à la technicité.

Considérer que les fonctionnaires seraient interchangeables au nom de la séparation du grade et de l'emploi, que par ailleurs **F.O.-DGFIP** défend, est encore une nouvelle manière de gommer et de nier les technicités et les savoir-faire spécifiques et donc de moins les rémunérer.

Simplification et harmonisation ne peuvent qu'aboutir à toujours plus de déréglementation au mépris des garanties attachées aux statuts particuliers dont, selon ce texte, il conviendrait de diminuer le nombre.

Question 11 : toujours pour renforcer l'unité de la fonction publique, le gouvernement veut des règles statutaires communes aux filières professionnelles identiques, la même architecture de carrière, les mêmes grilles indiciaires et les mêmes références indemnitaires. C'est plutôt une bonne chose pour tous les fonctionnaires ?

H.F. : cela signifie que des « métiers » qui pourraient être considérés comme identiques à travers les différentes Fonctions Publiques, tels que RH ou Budget et Logistique, feraient l'objet de dispositions statutaires communes et que l'on pourrait indifféremment exercer ce type de fonction au sein de l'une des différentes Fonctions Publiques sans garantie de maintien de la rémunération au moment du transfert.

Question 12 : pour le gouvernement, la mobilité doit répondre aux légitimes souhaits d'évolution professionnelle des fonctionnaires, et assurer la présence de fonctionnaires là où les usagers en ont le plus besoin.

H.F. : nous sommes persuadés que contrairement à ce que le gouvernement veut faire croire, la mobilité ne sera pas toujours volontaire. Il est ainsi curieux que les modalités de mises en place de conditions favorables à la mobilité choisie, par la demande de mutation, restent très vagues. Nous sommes bien face à une déréglementation et à l'absence de garanties.

Ainsi que les bourses d'emplois au sein d'une même zone géographique, ce processus peut sembler séduisant au premier abord, mais il ouvre inévitablement la voie à la fin des statuts particuliers, des garanties de gestion nationale, et préfigure à terme une fusion entre la FPE et la FPT.

Petit lexique du protocole PPCR

A comme Affectation

Le protocole prévoit d'affecter sur les territoires qui en ont le plus besoin – urbains, périurbains ou ruraux – les fonctionnaires les plus compétents, justifiant d'une expérience leur permettant de répondre aux situations les plus difficiles.

L'avis de F.O.-DGFIP

Affecter sur les territoires qui en ont le plus besoin les fonctionnaires les plus compétents est une idée forcément partagée par tous. Concrètement, ce genre de vœu pieux se heurte toujours aux réalités budgétaires. Il est tout de même paradoxal, au moment où l'État organise le repli généralisé de ses services déconcentrés, de trouver cette référence à l'égalité d'accès au service public et à la lutte contre les inégalités sociales.

A comme Avancement de grade

Le protocole prévoit de créer, par redéploiement progressif d'outils existants et en garantissant les droits des fonctionnaires occupant déjà de tels postes, un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur les territoires les moins attractifs.

L'avis de F.O.-DGFIP

Cette volonté affichée est à mettre en parallèle avec la diminution conséquente des possibilités de promotions constatée depuis plusieurs années.

A comme Accès au logement

Le protocole prévoit d'étudier des actions complémentaires, notamment en matière d'accès au logement.

L'avis de F.O.-DGFIP

Il faut savoir que FO revendique, sans avoir été entendu par le gouvernement, la caution de l'État employeur afin de faciliter l'accès au logement des fonctionnaires.

A comme Catégorie A (Voir également R comme Revalorisation de la catégorie A)

La structure des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration sera modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades, et s'accompagnera d'une revalorisation indiciaire permettant de renforcer l'attractivité du début et de la fin de carrière.

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes, de 2017 à 2020.

Au 1^{er} janvier 2017, la grille sera notamment revalorisée de 4 points d'indice majorés avec la transformation de 166,60 € de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

L'avis de F.O.-DGFIP

La transformation de primes ne sera pas significative sur le futur niveau de la pension et sera compensée par l'augmentation de la retenue pour pension, dont il faut rappeler qu'elle était principalement déjà programmée, la part due au transfert étant minimale.

Il serait pourtant acceptable de voir mécaniquement augmenter la retenue pour pension si l'engagement de transfert progressif d'une part plus importante de l'indemnitaire vers l'indiciaire.

En revanche, il est plus difficile d'admettre un transfert minimal calculé pour être compensé.

A comme Avancement de grade

(Voir T comme Tableau d'avancement de grade)

A comme Avancement d'échelon

(Voir C comme Cadence d'avancement)

B comme Catégorie B

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B restera inchangé. Les nouvelles carrières débuteront à l'IB 372 et culmineront à l'IB 707.

Cette revalorisation interviendra en trois étapes, entre 2016 et 2018.

Au 1^{er} janvier 2016, la grille sera revalorisée de 6 points d'indices majorés avec la transformation de 277,80 € de primes en points d'indice (soit 5 points majorés).

L'avis de F.O.-DGFIP

La transformation de primes ne sera pas significative sur le futur niveau de la pension et sera compensée par l'augmentation de la retenue pour pension, dont il faut rappeler qu'elle était principalement déjà programmée, la part due au transfert étant minime.

Il serait pourtant acceptable de voir mécaniquement augmenter la retenue pour pension si l'engagement de transfert progressif d'une part plus importante de l'indemnitaire vers l'indiciaire.

En revanche, il est plus difficile d'admettre un transfert minimal calculé pour être compensé.

Grades	Bornes indiciaires en vigueur	Nouvelles bornes indiciaires
B3	IB 404 - IB 675 IM 365 - IM 562	IB 446 - IB 707 IM 392 - IM 587
B2	IB 350 - IB 614 IM 327 - IM 515	IB 389 - IB 638 IM 356 - IM 534
B1	IB 348 - IB 576 IM 326 - IM 486	IB 372 - IB 597 IM 343 - IM 503

C comme Cadence d'avancement

Pour le gouvernement, les rythmes d'avancement d'échelon au sein des grades sont également très variables avec la coexistence de dispositifs d'avancement accéléré non comparables, sans que de telles différences se justifient.

Le protocole précise que les durées de carrière seront harmonisées et conduiront à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emplois actuellement soumis aux règles de droit commun du statut général. Une disposition législative sera prise fin 2015 pour procéder à cette harmonisation.

L'avis de F.O.-DGFIP

Il est permis de douter d'une accélération de carrière par le biais d'une cadence unique, bien au contraire.

L'harmonisation des durées de carrières ne peut se traduire que par leur allongement.

C comme Carrières

Le protocole constate que, selon le versant considéré de la fonction publique, les fonctionnaires exerçant le même type de missions, exposés au même type de sujétions, et justifiant du même niveau de qualification et de responsabilité, ne bénéficient pas des mêmes carrières selon leur corps ou cadre d'emplois d'appartenance : les perspectives d'avancement de grade peuvent en effet fortement varier, chaque taux de promotion étant fixé par arrêté ministériel pour les versants de l'État et de l'hospitalière ou par délibération de la collectivité pour le versant territorial.

L'avis de F.O.-DGFIP

Harmoniser les déroulements de carrière entre les fonctions publiques est surtout destiné à favoriser les mobilités inter-fonction publique afin de permettre la réforme territoriale de l'État.

C'est aussi méconnaître les spécificités et les technicités particulières des fonctionnaires.

Aux Finances notamment, le niveau des taux de promotion, bien que largement remis en cause depuis 2012, est le fruit des luttes syndicales et de la reconnaissance de la technicité des personnels.

C comme Catégorie C (Voir également G comme Grille indiciaire de la catégorie C)

Les échelles 3 à 6 de rémunération de la catégorie C constituent actuellement les quatre grades dans lesquels les adjoints administratifs déroulent leur carrière. Le nombre de ces grades sera réduit à trois, par fusion des échelles 4 et 5 de rémunération, afin de favoriser l'accès des fonctionnaires de catégorie C au sommet de leur corps ou cadre d'emplois : les agents recrutés par la voie du concours n'auront donc désormais plus qu'à bénéficier d'une seule mesure d'avancement de grade, au lieu de deux, pour atteindre l'indice sommital de leur corps ou cadre d'emplois.

L'avis de F.O.-DGFIP

Il n'était pas nécessaire de fusionner les grades pour améliorer le déroulement de carrière du C.

Augmenter les taux de promotion d'un grade à l'autre pour faire en sorte que les agents soient promus dès qu'ils remplissent les conditions statutaires pouvait suffire. Moins de grades, c'est surtout moins d'actes de gestion et donc des économies. De plus, le fait de n'avoir qu'un seul changement de grade à franchir ne garantit aucunement d'atteindre l'indice sommital du dernier grade. Seul les taux de promotion seront déterminant sur ce point et ils sont renvoyés à des discussions du comité de suivi.

Bornes indiciaires des échelles de rémunération actuelles de la catégorie C		Bornes indiciaires des nouvelles échelles de rémunération de la catégorie C	
Échelle 6	IB 364 - IB 543 IM 338 - IM 462	C3	IB 380 - IB 558 IM 350 - IM 473
Échelle 5	IB 348 - IB 465 IM 326 - IM 407	C2	IB 356 - IB 486 IM 332 - IM 420
Échelle 4	IB 342 - IB 432 IM 323 - IM 382		
Échelle 3	IB 340 - IB 400 IM 321 - IM 363	C1	IB 354 - IB 432 IM 330 - IM 382

C comme Compétences

Le protocole affirme qu'un service public efficace repose sur les compétences des fonctionnaires qui concourent à sa mise en œuvre. Aussi est-il essentiel que le système de la fonction publique permette aux employeurs d'attirer, de développer et de favoriser la reconnaissance de telles compétences.

L'avis de F.O.-DGFIP

F.O.-DGFIP revendique depuis longtemps la reconnaissance des compétences des fonctionnaires. Cependant, au vu de la réalité budgétaire, il est fort à craindre que cette reconnaissance ne puisse concerner qu'un petit nombre d'agents, créant ainsi de nouvelles injustices.

C comme Conditions d'accès

Les conditions d'accès à la hors classe des attachés d'administration seront par ailleurs adaptées.

Une voie spécifique d'avancement de grade sera ainsi ouverte, dans la limite d'un pourcentage de promotions à réaliser – restant à déterminer au vu de la situation démographique du corps ou cadre d'emplois considéré – aux agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle mais ne remplissant pas nécessairement les conditions fonctionnelles d'avancement fixées pour entrer dans les viviers actuels de promotion.

L'avis de F.O.-DGFIP

Beaucoup d'agents de catégorie A remplissant les conditions statutaires pour une promotion de grade n'en bénéficient pas.

À la DGFIP, le principe de la sélection pour l'accès à IDIVCN aboutit à des absurdités.

Autant dire que ces propositions sont de pure démagogie.

Seules des précisions sur les taux de promotion auraient permis de faire des comparaisons avec la situation actuelle.

E comme Écart de rémunération hommes-femmes

Le protocole prévoit de mener une analyse sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

G comme GPEEC

Le protocole veut faire de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue un véritable objet de dialogue social, en permettant aux comités techniques d'exercer pleinement leurs compétences en la matière, dans les trois versants de la Fonction Publique. La formation spécialisée compétente du Conseil commun de la fonction publique sera saisie afin d'approfondir cette thématique.

G comme Grade

Le protocole énonce que le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement. Ces taux garantiront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés. Ils donneront obligatoirement lieu à consultation des instances représentatives des personnels (IRP) compétentes. Le comité de suivi réunissant les signataires du présent accord sera réuni afin d'examiner les critères utilisés pour la fixation de ces taux.

G comme Grille indiciaire

Le protocole annonce que la nouvelle politique de rémunération privilégiera les revalorisations de nature indiciaire.

Cela nécessite une restauration des grilles indiciaires : une attention particulière sera portée aux écarts de rémunération entre les catégories ainsi qu'aux traitements de début et de fin de carrière. Il convient également d'adapter la durée et les déroulements des carrières afin d'offrir aux fonctionnaires des parcours professionnels valorisants, mieux en adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.

L'avis de F.O.-DGFIP

Depuis des années, FO dénonce des règles de gestion entravant la promotion sociale des femmes. Le gouvernement s'engage à conduire une analyse approfondie pour connaître ce qu'il sait déjà. La véritable raison sur la faible promotion des personnels féminins repose sur la mobilité obligatoire, véritable frein à la promotion des femmes.

L'avis de F.O.-DGFIP

Faire de la GPEEC un véritable objet de dialogue social aboutirait à la cogestion de la pénurie pour les Organisations Syndicales représentatives. En effet, pour des raisons budgétaires à courtes vues, la GPEEC se résume le plus souvent aux prévisions de suppressions d'emplois. Quant à la formation professionnelle, il s'agirait avant tout de mettre en œuvre toutes les formes de mutualisation dans le but, encore et toujours, de dégager des économies budgétaires au mépris de la qualité de la formation.

L'avis de F.O.-DGFIP

Des taux de promotion permettant de dérouler une carrière sur 2 niveaux de grade au moins signifient aussi que la carrière se déroulera sur 2 niveaux au plus. Rappelons qu'aujourd'hui il n'existe pas de difficulté particulière pour atteindre le deuxième niveau de grade mais que, par contre, l'accès au troisième niveau de grade n'est pas garanti. Les IRP compétentes sont déjà consultées aujourd'hui, il ne s'agit donc pas d'une nouveauté. Par contre, il n'est pas acceptable que ce soit le comité de suivi qui soit chargé d'examiner les critères des taux.

L'avis de F.O.-DGFIP

Adapter la durée de carrière signifie surtout l'allongement de la durée des échelons. Certes, des échelons attractifs sont proposés en fin de carrière mais, compte tenu de l'entrée de plus en plus tardive dans la vie professionnelle, beaucoup de fonctionnaires n'y arriveront jamais. Au contraire, leur niveau de rémunération sera plus bas que ce qu'ils pourraient espérer aujourd'hui.

G comme Grille indiciaire de la catégorie C (voir également C comme Catégorie C)

Les nouvelles carrières de la catégorie C, qui débiteront à l'IB 354 et culmineront à l'IB 558, seront revalorisées en plusieurs étapes entre 2017 et 2020.

Elle s'effectuera, au 1^{er} janvier 2017, par l'attribution de 4 points majorés dans la grille avec la transformation de 166 € de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Cette carrière se déroulant désormais sur trois grades, l'avancement de grade se traduira par l'application des règles de droit commun, soit un classement à l'indice brut immédiatement supérieur.

Les conditions d'avancement de grade et d'échelon seront harmonisées et ne conduiront plus à faire de distinction selon la filière (administrative ou technique) ou le versant de la fonction publique concernée.

I comme Indemnitaire (Voir également R comme Régime indemnitaire)

Le protocole considère comme nécessaire de clarifier le paysage indemnitaire : une plus grande transparence des régimes indemnitaires sera mise en œuvre. Lancé par la ministre à l'automne 2014, un état des lieux est en cours. Sur cette base, l'évolution de ces régimes sera encadrée par les principes suivants : simplification des régimes indemnitaires et transparence des montants servis dans les différents versants, notamment au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

I comme Indemnité de résidence

Le protocole réexaminera le dispositif de l'indemnité de résidence pour mieux prendre en compte les problématiques de coût de la vie, sur la base d'analyses comparatives entre les territoires, tout en garantissant les droits des agents déjà en fonction.

L'avis de F.O.-DGFIP

Le transfert de l'équivalent de 4 points d'indice de l'indemnitaire vers le traitement indiciaire n'est pas significatif sur le futur niveau de la pension. Il s'agira en outre d'une opération blanche sur le plan budgétaire, ce transfert étant compensé par l'augmentation du niveau de la retenue pour pension qui passera de 9,54 % du TIB en 2015 à 11,10 d'ici 2020.

Les évolutions des grilles sont à rapprocher des effectifs de la DGFIP. Ainsi, les AAP1, 2^e échelon se verraient attribuer 23 points d'indice, soit 661 € bruts annuels. Seul bémol : personne n'est concerné, aucun agent ne se trouve dans cet échelon et pour cause, il s'agit du premier échelon d'un grade d'avancement dans lequel personne ne se trouvera jamais.

Dans le même ordre d'idée, les AAP2, 6^e échelon perdraient 104,78 € annuels nets en gagnant 7 points d'indice. Il s'agit d'agents réels à la DGFIP, puisqu'ils sont 2 687. Les AA1, 5^e échelon, au nombre de 2 117, gagneraient 9 points pour 1,93 € de gain. Nous pourrions multiplier les exemples qui obèrent la crédibilité de ce projet en confirmant, s'il en était besoin, qu'il s'agit plus de communication que d'une véritable revalorisation.

Notons aussi que certaines conditions de reclassement sont aujourd'hui plus favorables que celles envisagées.

L'avis de F.O.-DGFIP

La clarification du paysage indemnitaire n'augure rien du bon pour les agents des Finances Publiques qui pourraient, au nom de la transparence et de l'équité, attendre longtemps une quelconque augmentation de leur régime indemnitaire.

Quant à l'égalité femmes-hommes, c'est encore un faux problème ; en effet, ainsi que nous l'avons déjà écrit, à grade et fonctions identiques, il n'existe aucun écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

L'avis de F.O.-DGFIP

Forts des expériences malheureuses que nous avons eu à la DGFIP, réexaminer le dispositif de l'indemnité de résidence pourrait consister à en supprimer une partie à ceux qui en ont déjà peu pour ajouter à ceux affectés dans les zones où le prix de l'immobilier confisque une partie du pouvoir d'achat. Tout ceci reste très imprécis et le gouvernement s'engage uniquement sur un réexamen, pas sur une revalorisation.

N comme Négociations salariales

Pour maintenir sur le long terme les nouveaux équilibres ainsi créés, des négociations salariales doivent se tenir à échéances régulières.

Les principes suivants sont retenus :

- Des négociations se dérouleront tous les trois ans et auront vocation à proposer les orientations en termes d'évolution des rémunérations et des carrières. Elles aborderont :
- L'évolution des grilles indiciaires et des déroulements de carrière au sein de ces dernières ;
- L'évolution de la rémunération indemnitaire ;
- Les conditions de mise en œuvre de mesures générales, notamment l'évolution de la valeur du point fonction publique.

Une négociation annuelle permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et définira, le cas échéant, les mesures d'ajustement à y apporter. Elle permettra d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macro-économiques (taux d'inflation, croissance du PIB, évolution des salaires...).

L'avis de F.O.-DGFIP

Les promesses ministérielles n'engagent que ceux qui y croient, cet adage reste toujours d'actualité.

Le texte ne s'engage aucunement sur une revalorisation de la valeur du point d'indice, à l'instar des pratiques du secteur privé où la négociation annuelle des salaires est obligatoire (NAO).

Car c'est la négociation annuelle qui est obligatoire, et nullement l'augmentation des salaires.

Au contraire, il lie toute mesure « d'ajustement », aux principaux indicateurs macro-économiques : taux d'inflation, croissance du PIB, évolution des salaires.

N comme Niveau hiérarchique

Afin d'attirer, développer et mieux reconnaître les compétences et les qualifications dont le service public a besoin, le protocole propose de confirmer le fait que le niveau hiérarchique d'un corps ou d'un cadre d'emplois est lié, non seulement au niveau de diplôme ou de qualification requis au recrutement, mais également au niveau des missions à accomplir.

L'avis de F.O.-DGFIP

Cette proposition consacre la fin programmée de la fonction publique de carrière au profit d'une fonction publique de métiers. Ce qui est inacceptable. Un fonctionnaire est recruté par concours dans un corps donné en fonction de son niveau de diplôme et il a vocation à occuper toutes les fonctions normalement dévolues à son grade.

R comme Régime indemnitaire

Les outils statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires sont anciens, leur efficacité n'est plus avérée. Un groupe de travail avec les organisations membre du CCFP sera instauré pour examiner l'ensemble de ces dispositifs en vue de les rénover et notamment de créer, par redéploiement progressif d'outils existants et en garantissant les droits des fonctionnaires occupant déjà de tels postes, un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur les territoires les moins attractifs.

L'avis de F.O.-DGFIP

Les outils indemnitaires existants ne seraient plus pertinents ? Les solutions envisagées sont la mise en place à marche forcée de la RIF-SEEP (Régime indemnitaire lié à la fonction, aux sujétions et à l'engagement professionnel) et des avancements de grade différenciés selon l'endroit d'exercice des fonctions. Le passage accéléré d'un échelon à l'autre par l'attribution de réductions d'ancienneté supplémentaires aux personnes exerçant en ZUS (Zone urbaine sensible) n'a pas été appliqué à la DGFIP. La résorption des dossiers en instance n'en finit plus et l'on vient nous dire qu'il faudrait mettre en place de nouveaux dispositifs d'avancement différenciés.

R comme Refonte de la grille indiciaire

Une refonte des grilles de rémunération des fonctionnaires, permettant de renforcer l'attractivité des carrières de la fonction publique dans la durée et de mieux reconnaître les niveaux de qualification requis pour exercer les missions confiées aux membres des corps et cadres d'emplois de la fonction publique, sera mise en œuvre, à compter de 2016 et jusqu'en 2020.

Cette réforme permettra notamment d'augmenter les écarts de traitement indiciaire entre les catégories C, B et A.

L'avis de F.O.-DGFIP

L'engagement de revalorisation des carrières s'étale jusqu'en 2020, c'est-à-dire au-delà du mandat de l'actuel gouvernement, c'est dire la valeur de cet engagement.

Depuis des années, FO dénonce le tassement de la grille, dû principalement à la prise en compte des augmentations du SMIC impactant les débuts de carrière des catégories B et C. Rappelons que, dans le cadre des discussions, la pyramide des âges n'a jamais été communiquée aux Organisations Syndicales malgré les demandes récurrentes de FO. Cette information aurait pourtant été précieuse pour juger du niveau réel de la revalorisation.

R comme Rémunération

Afin d'améliorer la politique de rémunération de la fonction publique, le protocole précise qu'elle devra s'appuyer sur la rémunération indiciaire dans toutes ses composantes : d'une part, durée de carrière, déroulement de carrière à travers les règles et taux d'avancement et de promotion, architecture indiciaire des grilles, et, d'autre part, mesures générales.

Par ailleurs, la rémunération indemnitaire, dont la part au regard du traitement a substantiellement progressé au cours des 20 dernières années, ne saurait être ignorée, d'abord au titre d'un examen global de la structure de la rémunération sur le long terme mais aussi parce que le paysage indemnitaire est devenu trop complexe, difficilement lisible et peu transparent.

L'avis de F.O.-DGFIP

Nul ne saurait se prévaloir de ses propres turpitudes. C'est pourtant ce que fait le gouvernement.

En effet, pendant des années, les gouvernements successifs ont privilégié l'indemnitaire ou plutôt laissé faire les départements ministériels qui ont acheté la paix sociale à coup de primes parce que l'indiciaire était refusé.

R comme Revalorisation de la catégorie A

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes, de 2017 à 2020.

Au 1^{er} janvier 2017, la grille sera notamment revalorisée de 4 points d'indice majorés avec la transformation de 166,60 € de primes en points d'indice (soit 3 points majorés). Une seconde étape, au 1^{er} janvier 2018, permettra le versement de 5 points d'indice majorés avec la transformation de 222,20 € de primes en points d'indice (soit 4 points majorés).

L'avis de F.O.-DGFIP

Les mêmes choses produisant les mêmes effets, l'analyse de ce transfert constatée pour les catégories C et B vaut pour la catégorie A.

Grades	Bornes indiciaires actuellement en vigueur pour la catégorie A	Nouvelles bornes indiciaires de la catégorie A
2 ^e grade	IB 504 - IB 966 IM 434 - IM 783	IB 593 - IB 1015 IM 500 - IM 821
1 ^{er} grade	IB 404 - IB 801 IM 365 - IM 658	IB 444 - IB 821 IM 390 - IM 673

R comme Revalorisation des traitements

Les fonctionnaires bénéficieront d'une première revalorisation avec la transformation d'une partie des primes en points d'indice entre 2016 et 2018 ainsi que d'une deuxième revalorisation de leur grille indiciaire au 1^{er} janvier 2017.

Les revalorisations indiciaires s'achèveront au 1^{er} janvier 2020.

Les textes portant revalorisation prévoiront, dès leur première modification, la montée en charge des grilles.

L'avis de F.O.-DGFIP

La crédibilité de ce projet réside dans son calendrier d'application.

Il faut signer aujourd'hui le volet RH pour une application totale du volet indiciaire dans 4 ans, c'est bien un marché de dupes. Il est vrai que, du point de vue du gouvernement, le pouvoir d'achat des fonctionnaires peut attendre. Par contre l'empilement des réformes structurelles a un effet immédiat sur la gestion des personnels et oblige à une accélération de la mobilité. Il convient donc d'obtenir au préalable la signature des Organisations Syndicales sur un projet de nivellement par le bas des garanties statutaires.

V comme Valeur professionnelle

Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, qui constituent un principe fondamental de la fonction publique de carrière, seront réformées, pour être simplifiées et harmonisées entre les trois versants de la fonction publique, après qu'un bilan de l'entretien professionnel aura été présenté en comité de suivi du présent accord.

L'avis de F.O.-DGFIP

Lorsque l'on veut cadenasser le système, on annonce des simplifications. Rappelons que la complication provient des réformes successives des procédés d'évaluation.

Pour F.O.-DGFIP, tous ces projets d'harmonisation et de simplification préfigurent une nouvelle fois les mobilités forcées.

T comme Tableau d'avancement de grade (catégorie A)

La clause conduisant à apprécier les conditions d'ancienneté de fonctions sur les quinze dernières années précédant l'établissement du tableau d'avancement de grade sera par ailleurs supprimée.

L'avis de F.O.-DGFIP

Actuellement, les inspecteurs des Finances Publiques peuvent présenter le concours d'Inspecteur Principal au bout de 5 ans et 8 mois.

Dans la nouvelle grille, ils devraient attendre 7 ans et demi. Belle avancée !

congrès extraordinaire

**Le Congrès extraordinaire
était réuni le 14 octobre 2015**

Les modifications statutaires ont été adoptées

Les délégués des sections au Congrès extraordinaire, réuni le 14 octobre 2015 à Nouan-le-Fuzelier, ont adopté les modifications statutaires des articles 16, 20, 24 et 33, proposées par le Conseil Syndical. La nouvelle rédaction des Statuts du Syndicat National s'établit comme suit :

TITRE VIII – SECTIONS

Article 16

La section est la structure de base du Syndicat. Chaque adhérent à jour de sa cotisation est membre d'une section syndicale et d'une seule. Dans chaque département est constituée une section départementale regroupant tous les adhérents en poste dans le département et non membres d'une section nationale ou spéciale. Les sections départementales du syndicat national adhèrent directement aux unions départementales des syndicats Force ouvrière en qualité de syndicat local des finances publiques. Elles participent à la vie des sections départementales fédérales Finances et FGF, là où elles existent.

Article 20

Le comité de section est l'organe directeur de la section et élit en son sein un bureau comportant :

- le secrétaire de section ;
- le trésorier ;
- un ou des secrétaires adjoints ;
- un trésorier adjoint ;
- un ou plusieurs membres.

Articles adoptés à l'unanimité.

TITRE IX – CONGRÈS NATIONAL

Article 24

Le Congrès National se réunit une fois tous les quatre ans en session ordinaire sur convocation du Conseil Syndical. Il est souverain.

Article adopté à la majorité de 95,64 % - Ont voté contre : les sections de la Côte-d'Or, du Tarn-et-Garonne, de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Guyane - Se sont abstenues : les section de Haute-Garonne et de la Marne.

TITRE X - CONSEIL NATIONAL

Article 33

Le Conseil Syndical convoque un Conseil National tous les quatre ans et au moins une fois entre deux Congrès.

Article adopté à la majorité de 93,24 % - Ont voté contre : les sections de la Côte-d'Or, du Tarn-et-Garonne, de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Guyane - Se sont abstenues : les section du Cher, de la Haute-Garonne, de la Marne, de la Haute-Marne et de la Réunion.

Ces dispositions entrent immédiatement en vigueur.

Un décret du 21 septembre 2015
a créé la DINSIC

DINSIC

La nouvelle organisation de l'informatique de l'État



Le décret n°2015-1165 du 21 septembre 2015 a placé le Secrétariat Général pour la Modernisation de l'Action Publique (SGMAP) sous l'autorité du Premier Ministre et l'a rattaché au Secrétariat Général du Gouvernement.

Le SGMAP comprend désormais deux directions :

- la Direction interministérielle pour l'accompagnement des transformations publiques ;

- la Direction Interministérielle du Numérique et du Système d'Information et de Communication de l'État (DINSIC).

La DINSIC, fusion de trois entités

La DINSIC est le résultat de la fusion de trois entités : la DISIC (Direction Interministérielle des Systèmes Informatiques et de Communication de l'État, ETALAB (mission dédiée aux données ouvertes ou « open data ») et le Pôle Innovation et services aux usagers du SGMAP.

ETALAB est un service du Premier Ministre, ouvert le 5 décembre 2011, qui a créé l'adresse data.gouv.fr, le portail unique interministériel des données publiques et « en particulier des données stratégiques et de qualité », dans le cadre de la politique de données ouvertes s'inscrivant dans la « modernisation de l'action publique » et « dans les programmes ministériels de modernisation et de simplification (PMMS) ».

L'article 5 du décret précise les attributions de la DINSIC :

« La direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État oriente, anime et coordonne les actions des administrations de l'État visant à améliorer la qualité, l'efficacité, l'efficience et la fiabilité du service rendu par le système d'information et de communication de l'État et ceux des autres autorités administratives.

Elle promeut l'innovation en matière de technologies de l'information et de la communication.

Elle contribue, avec les administrations de l'État, à l'ouverture des données publiques.

Elle veille à ce que ces systèmes concourent de manière cohérente à simplifier les relations entre les usagers et les administrations de l'État et entre celles-ci et les autres autorités administratives ».

La DINSIC organise la mutualisation entre administrations de l'État

« Elle organise et pilote la conception et la mise en œuvre des opérations de mutualisation entre administrations de l'État, ou entre celles-ci et d'autres autorités administratives, de systèmes d'information ou de communication d'usage partagé.

Elle organise et anime la concertation nécessaire à l'évolution des référentiels généraux d'interopérabilité et d'accessibilité, des modèles de données de référence et des modèles d'échange et, en liaison avec l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information, du référentiel général de sécurité.

Elle contribue, par les réponses apportées aux besoins propres de l'État en matière de technologies de l'information et de la communication, à promouvoir l'innovation et la compétitivité dans ce secteur de l'économie nationale.

Elle contribue à la définition des positions françaises dans les instances internationales et communautaires compétentes en matière de normalisation, d'industrialisation, de commercialisation et d'usage des technologies de l'information et de la communication, et d'affectation des fréquences.

Elle contribue, avec le Service des achats de l'État (SAE), à définir les règles et procédures applicables pour l'externalisation, la sous-traitance et l'achat de matériels, logiciels et prestations de services concourant à l'établissement ou à l'exploitation des systèmes d'information et des réseaux et services de communications électroniques des administrations de l'État ».

La DINSIC contribuera à définir les règles de gestion des personnels de l'informatique et de la communication

« Elle contribue, avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), à définir les processus et les règles spécifiques de gestion des personnels des administrations de l'État dans les métiers des technologies de l'information et de la communication.

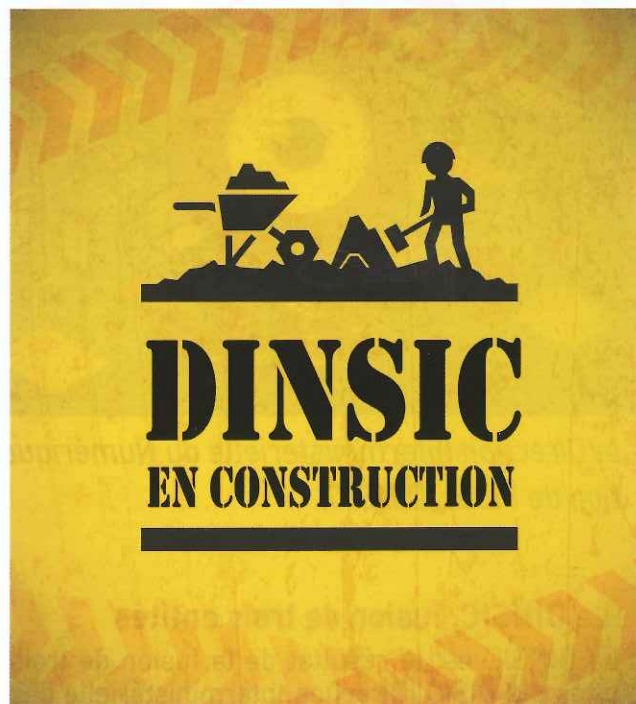
Pour remplir ces missions, la DINSIC :

- Élabore et soumet à l'approbation du Premier ministre un cadre stratégique commun pour le développement des systèmes d'information et de communication des administrations de l'État ;
- Définit un cadre commun de gestion de la performance dans le domaine des systèmes d'information et de communication et veille à sa mise en œuvre ;
- Peut-être associée au pilotage de certaines opérations, notamment de mutualisation, ou les piloter elle-même.

La DINSIC propose au Premier ministre les opérations qui, portant notamment sur des infrastructures informatiques, des réseaux de communication, des services logiciels communs ou des systèmes d'information de gestion relatifs à des fonctions transversales des administrations de l'État, peuvent faire l'objet d'une mutualisation entre plusieurs administrations de l'État, ou entre des administrations de l'État et d'autres autorités administratives. Elle en propose les modalités de gouvernance.

Elle alerte les ministres compétents et, le cas échéant, le Premier ministre sur les enjeux et les risques relatifs à des projets d'importance majeure et formule des recommandations pour la conception et la gouvernance de ces projets.

Elle peut être saisie par les ministres concernés.



Elle peut faire réaliser des missions d'expertise, d'audit, de contrôle ou d'évaluation sur tout projet ou système d'importance majeure et a, pour cela, accès à l'ensemble des informations nécessaires pour l'exercice de cette mission. Les conclusions de ces missions sont adressées aux ministres concernés, au ministre chargé du budget et au Premier ministre.

La Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État coordonne l'action des administrations de l'État et leur apporte son appui pour faciliter la réutilisation de leurs informations publiques ».

La DINSIC favorisera l'administration numérique

« La DINSIC administre le portail unique interministériel destiné à rassembler et à mettre à disposition librement l'ensemble des informations publiques de l'État, de ses établissements publics et, si elles le souhaitent, des collectivités territoriales et des personnes de droit public ou de droit privé chargées d'une mission de service public.

La direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État favorise le développement de l'administration numérique.

À cet effet, elle propose les mesures tendant à la dématérialisation des procédures administratives.

Elle incite au développement de services numériques en apportant son appui aux administrations pour l'identification des besoins, la connaissance de l'offre, la conception des projets et l'évaluation des résultats.

Elle peut également assurer la maîtrise d'ouvrage de projets interministériels ou, à la demande de départements ministériels, la maîtrise d'ouvrage de projets ministériels.

La direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État développe, à destination des usagers et des citoyens, des services numériques et en assure, le cas échéant, le transfert aux administrations chargées d'en assurer l'exploitation ».

Notons également qu'un arrêté paru au Journal Officiel du 22 septembre 2015 précise que la DINSIC comprend un service et deux missions :

- le service « performance des services numériques » ;
- la mission « ETALAB » ;
- la mission « incubateur de services numériques ».

Le service à compétence nationale « Réseau interministériel de l'État » (RIE) lui est rattaché.

Vers une reprise de l'ONP

Le service « Performance des services numériques » coordonne l'action des ministères pour la mise en œuvre de la stratégie numérique de l'État.

Il contribue à l'amélioration de la qualité, à l'efficacité, l'efficience et la fiabilité du service rendu par le système d'information et de communication de l'État.

Il contribue également à l'amélioration et à la simplification des relations entre les usagers et les administrations et entre celles-ci, notamment

en développant l'administration numérique.

Il élabore le cadre de mutualisation des infrastructures et des services communs.

Il coordonne les travaux interministériels relatifs aux systèmes d'information dédiés aux ressources humaines (SIRH) et de la paie (SI-Paie) dans le cadre de la direction de programme « SIRH/paie ».

Il propose le cadre d'urbanisation et d'architecture du système d'information de l'État, notamment en vue de faciliter l'efficacité des relations entre administrations ainsi que l'ouverture et le partage des données publiques.

La mission « ETALAB » coordonne les actions des administrations de l'État et leur apporte son appui pour faciliter la diffusion et la réutilisation de leurs informations publiques. Elle contribue à leur conception et coordonne leur mise en œuvre interministérielle.

Elle développe et anime le portail unique interministériel destiné à rassembler et à mettre à disposition librement l'ensemble des informations publiques de l'État, de ses établissements publics et, si elles le souhaitent, des collectivités territoriales et des personnes de droit public ou de droit privé chargées d'une mission de service public.

Elle contribue, avec les administrations de l'État, à l'ouverture des données publiques et à la promotion des sciences des données.

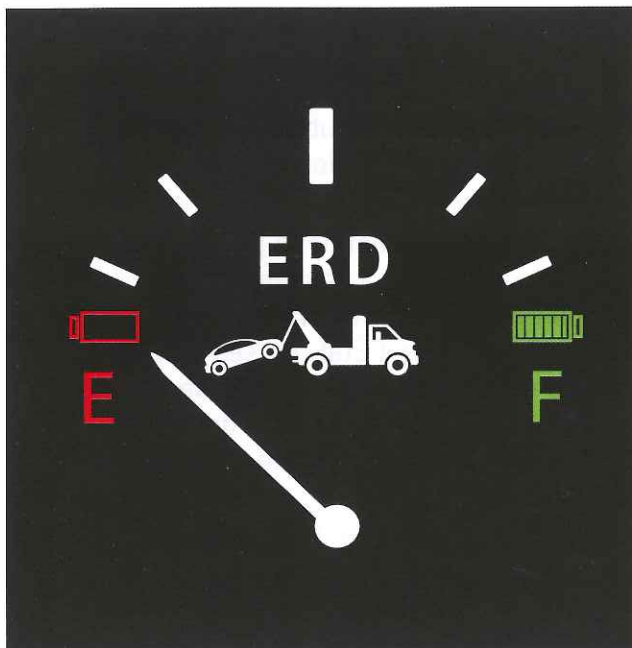
La mission « incubateur des services numériques » développe des services numériques à destination des usagers et des citoyens, dans le cadre de projets et de programmes innovants. Elle en assure le pilotage et le maintien en conditions opérationnelles pour une durée déterminée puis, le cas échéant, le transfert aux administrations chargées d'en assurer l'exploitation.

Le service à compétence nationale dénommé « Réseau interministériel de l'État » est chargé de la gestion du réseau interministériel de l'État, réseau de transport unifié raccordant l'ensemble des administrations centrales et déconcentrées de l'État, et des services associés.

Afin de connaître les incidences pour la DGFIP, qui n'a plus de Chef de Service des Systèmes Informatiques depuis mi-septembre, le Syndicat National, avec la Fédération Générale des Fonctionnaires FO, a demandé audience auprès du nouveau Directeur de la DINSIC dès la parution du décret.

La DGFIP a décidé de faire pointer tous les agents de renfort

Équipes départementales de renfort : une décision ubuesque et injuste



Par note en date du 14 août 2015, le Directeur Général a décidé de modifier sans aucune concertation les règles de gestion des agents des Équipes Départementales de Remplacement au nom de l'harmonisation. Cette décision revêt un caractère totalement ubuesque, mais c'est devenu une marque de fabrique de cette administration, puisque la DGFIP a la prétention de gérer désormais des agents mobiles comme s'ils exerçaient des fonctions sédentaires. C'est aussi une décision injuste puisqu'elle revient sur un certain nombre d'acquets légitimes des agents de remplacement.

Rappelons quelques éléments qui ont pu échapper au Directeur Général.

L'administration veut que les agents des EDR pointent désormais :

- mais ils ne disposent pas d'une station de travail informatique dédiée, ce qui rend l'accès au pointage difficile,
- en outre, ils ont parfois des temps de trajet importants, ce qui allonge l'amplitude de leur journée de travail.

L'administration a décidé de les exclure du régime du forfait :

- mais ils doivent respecter les horaires des autres agents du poste ou service dans lequel ils interviennent ; module horaire qui ne correspond pas nécessairement au leur.

Soulignons que la Direction Générale a autorisé que certains postes comptables soient sur un module de 4.5 jours, formule où les agents ne travaillent donc pas une demi-journée dans la semaine (mercredi ou vendredi).

Ainsi les agents de l'EDR, ayant opté pour un module sur 5 jours, devront travailler seuls dans ces

mêmes postes les demi-journées de fermeture. Il semble que la problématique de la sécurité de ces agents, et de celle du poste comptable, ait échappé au Directeur Général.

Pourtant l'instruction sur les horaires a prévu que, outre les cadres, le régime du forfait pouvait concerner également les agents disposant de la qualité d'agent itinérant, c'est-à-dire l'ensemble des personnels dont la nature des fonctions exercées ne permet pas un décompte horaire du temps de travail.

Et elle a précisé que les membres des équipes de renfort (EDR) pouvaient être au forfait si leurs conditions d'emploi ne leur permettaient pas d'être aux horaires variables.

Il s'agit du fruit d'une cogitation qui démontre une fois encore que le Directeur Général méconnaît largement le fonctionnement d'une partie de ses services, en particulier ceux de la gestion publique par un malheureux hasard.

Le Syndicat National a demandé par courrier du 26 août que cette note de service soit rapportée, c'est-à-dire purement et simplement annulée.



Paris, le 26 août 2015

M. Bruno PARENT

Directeur Général des Finances Publiques

Monsieur le Directeur Général,

Par note de service en date du 14 août dernier, vous avez informé le réseau de précisions relatives au temps de travail des agents affectés dans les équipes départementales de renfort (EDR).

Sous prétexte d'harmonisation, cette note remet en cause, sans discussion préalable aucune, des dispositions négociées dans le passé.

Pour F.O.-DGFIP, cette manière de procéder n'est pas acceptable. En effet, les arguments utilisés, s'ils font référence au fait que les EMR et EDRA sont désormais unifiées, méconnaissent les particularités du réseau comptable en milieu rural, et notamment les difficultés à rejoindre le poste d'intervention dans certaines zones.

Vous déclarez, en outre, que la note DGCP n° 2007-05-8016 du 6 juillet 2007 qui prévoyait des compensations liées au temps de trajet est caduque depuis la fusion, et profitez de cette note pour rendre également caduques les dispositions qu'elle contenait.

Je me permets de vous faire remarquer que d'autres dispositions, dont les supports sont également du point de vue de votre analyse caducs, sont toujours appliquées sans que pour autant cela ne pose de problèmes.

Vous profitez également de cette note pour remettre en cause la possibilité pour les membres des équipes de renfort de choisir la typologie du forfait. Le maintien de cette disposition avait pourtant fait l'objet de discussions et figurait dans la circulaire de mars 2010, postérieure à la fusion.

C'est pourquoi F.O.-DGFIP conteste cette note de service sur la forme et sur le fond. En effet, publier de telles dispositions, sans discussion et de surcroît le 14 août au beau milieu de la période estivale, ne constitue pas, loin s'en faut, une pratique acceptable en termes de dialogue social. De plus, les remises en cause d'acquis durement négociés dans le passé tendent à devenir habituelles dans chaque procédure d'harmonisation.

Je vous demande donc de rapporter cette note de service et d'engager avec les organisations syndicales de véritables discussions sur tous les points évoqués dans ce document.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de ma considération distinguée.

Hélène FAUVEL
Secrétaire Générale

Assemblées générales de sections 2^e semestre 2015



Le Syndicat est une organisation où la vie démocratique syndicale s'exprime pleinement lors de la réunion de l'assemblée générale des adhérents. C'est aussi l'occasion d'échanger avec les militants du Bureau National. Un certain nombre de sections départementales F.O.-DGFIP ont tenu

ou vont tenir cette réunion statutaire où tous les adhérents, actifs et retraités, sont invités. N'hésitez pas à contacter le secrétaire de section pour connaître les modalités d'organisation.

DATE	SECTION	DATE	SECTION
11 septembre 2015	Nouvelle-Calédonie	2 octobre 2015	Loire-Atlantique
17 septembre 2015	Bas-Rhin	6 octobre 2015	Orne
22 septembre 2015	Aude	8 octobre 2015	Charente-Maritime
25 septembre 2015	Haute-Savoie	5 novembre 2015	Seine-Maritime
25 septembre 2015	Pyrénées-Orientales	10 novembre 2015	Doubs
28 septembre 2015	Sarthe	20 novembre 2015	Vienne
1 ^{er} octobre 2015	Savoie	27 novembre 2015	Moselle

Autres instances statutaires

Date	Instance	Lieu
12 et 13 octobre 2015	Conseil Syndical	Nouan-le-Fuzelier (41)
14 octobre 2015	Congrès extraordinaire	Nouan-le-Fuzelier (41)
14 et 15 octobre 2015	Conseil National	Nouan-le-Fuzelier (41)

Consultez le site national du Syndicat F.O.-DGFIP

À télécharger - rubrique AD - Adhérents

Cette fonctionnalité est ouverte à tous les adhérents à jour de leur cotisation, avec le numéro de leur carte confédérale de l'année N-1 jusqu'au 30 juin de l'année N, ou le numéro de carte confédérale de l'année N du 1^{er} janvier de l'année N jusqu'au 30 juin de l'année N+1.

Les adhérents à jour de leur cotisation, qui ne disposent pas de leur carte confédérale, doivent la demander à leur Secrétaire de Section.

Assemblée générale de la section de l'Aisne



C'est à la Maison des Syndicats de Laon que David WLODARCZYCK, Secrétaire Départemental, avait convié les adhérents de la section de l'Aisne à participer aux travaux de l'Assemblée générale du vendredi 29 mai 2015.

Les débats ont été marqués par l'inquiétude des participants sur l'avenir des services de la DGFIP.

Au cours de cette réunion, Claudine GAUTRONNEAU, Secrétaire Générale Adjointe, est inter-

venue au nom du Bureau National pour répondre aux nombreuses questions des participants sur les restructurations ou les règles de gestion.

Article 19 des Statuts du Syndicat National

La section se réunit une fois par an en assemblée générale afin de procéder :

- à l'élection des membres de son comité,
- à l'examen du rapport d'activité et de trésorerie de la section,
- à l'examen des questions et rapport soumis aux congrès nationaux, les années de Congrès, et à mandater son ou ses délégués,
- à l'audition des comptes rendus de Congrès et des explications de votes des délégués de la section,
- à l'élection du ou des délégués au Congrès,
- à la désignation d'un ou plusieurs candidats au Conseil Syndical.

Assemblée générale de la section des Vosges

Vendredi 12 juin 2015, les camarades de la section des Vosges se sont réunis en assemblée générale à l'initiative de Nadine JAVELOT, Secrétaire Départementale.

Le Bureau de la section avait invité Jean-Paul PHILIDET, Secrétaire Général Adjoint, afin d'animer les débats et de présenter les derniers éléments d'actualité de la DGFIP.

José PEREIRA, Conseiller Syndical et animateur régional, et Jean-Louis SZATMARI, Secrétaire Départemental de Meurthe-et-Moselle, participaient également à cette réunion qui a permis d'échanger avec les adhérents et de rappeler les positions du Syndicat.



Assemblée générale de la section du Gard

Le jeudi 25 juin dernier, les adhérents de la section du Gard étaient conviés par Florence DIOT, Secrétaire Départementale et Conseillère Syndicale, à l'assemblée générale de la section afin de débattre de l'actualité de la DGFIP.

Invitée par le Comité Départemental, Hélène FAUVEL, Secrétaire Générale du Syndicat National, présidait cette AG et a ainsi pu apporter les dernières informations sur les dossiers d'actualité.

Après avoir écouté les interventions des différents membres du Bureau Départemental, les nombreux participants ont pu s'exprimer sur des sujets aussi importants que la réforme territoriale et la restructuration du réseau.



Assemblée générale de la section du Bas-Rhin



Le jeudi 17 septembre, répondant à l'invitation de José PEREIRA, Secrétaire Départemental et Conseiller Syndical, de nombreux adhérents de la section du Bas-Rhin, réunis dans les locaux de la DRFiP de Strasbourg, ont pu débattre sur les différents points de l'actualité des Finances Publiques.

Après la présentation des rapports statutaires, Philippe CINQ, Secrétaire Général Adjoint, invité par la section, a pu apporter les

éclairages nécessaires sur différents sujets d'actualité, face à une assistance en forte attente d'informations.

Assemblée générale de la section des Pyrénées-Orientales



Le vendredi 25 septembre 2015, les camarades des Pyrénées-Orientales se sont réunis en assemblée de section à Sainte-Marie-la-Mer (66) en présence de Jean-Christophe LANSAC, Secrétaire Général Adjoint du Syndicat National, et de Florence DIOT, Conseillère Syndicale et Animatrice Régionale.

Après avoir fait respecter une minute de silence à la mémoire de Claude MICOLAU, militant du Syndicat disparu

trop brutalement en juin dernier, Ariel SALA, Secrétaire Départemental, a présenté un rapport d'activité adopté à l'unanimité.

Après le rapport de trésorerie, différents membres du Bureau de section ont ensuite fait le point sur le fonctionnement des instances de concertation.

Jean-Christophe LANSAC a ensuite abordé l'actualité, en particulier le dossier PPCR et la problématique du réseau des PNC et services de la DGFIP.

À la satisfaction des nombreux participants, les échanges ont été nourris et instructifs.

À l'issue de ces travaux, les camarades du Comité Départemental ont profité de la présence de J.-C. LANSAC pour annoncer la candidature de la section des Pyrénées-Orientales à l'organisation du prochain Congrès National.

Assemblée générale de la section de la Sarthe

Lundi 28 septembre 2015 s'est tenue, au Mans, l'assemblée de la section de la Sarthe.

Angélique DESPONT, Secrétaire Départementale depuis un an, animait pour la première fois une instance de cette nature.

Au cours des travaux, Jean-Paul PHILIDET, Secrétaire Général Adjoint du Syndicat National, qui représentait le Bureau National, a su apporter les éclairages nécessaires sur la réforme territoriale et les dernières actualités de la DGFIP, avant de répondre à toutes les questions des participants.

Au nom de l'interprofessionnelle, Jean-Yves BLOT, Secrétaire Général de l'UDFO, est venu saluer les participants et donner des éléments d'information sur la situation sociale.



Carnet Blanc

Nous sommes heureux de vous faire part du mariage de :

- Angélique POKLEPA, secrétaire départementale de la Sarthe (72).

Nous leur présentons tous nos vœux de bonheur.

Carnet Rose

Nous avons la joie de vous annoncer la naissance :

- de Pauline, petite-fille de Françoise LE MAULF, assistante à la Fédération des Finances (75) ;
- d'Augustin, fils d'Elise MARTIN, membre du comité départemental du Calvados (14) ;
- de Liloo, petite-fille de Lysiane DESPLAT, assistante au siège du Syndicat (75).

Nos félicitations aux heureux parents et grands-parents

Nécrologie



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

- de Jean-Louis LASSEUR, ancien Secrétaire Général Adjoint du SNST-FO ;
- de Gérard THIERRY, ancien secrétaire départemental de la section de Côte-d'Or (21) ;
- du père de Jean-Thomas POLETTI, secrétaire départemental adjoint de la section de l'Ardèche (07) ;
- de la mère de Michel LABIZE, secrétaire départemental adjoint de la section du Gard (30) ;
- du père de Fabien DUSSUD, secrétaire départemental de la section de la Seine-Saint-Denis (93) ;
- de la mère de Michèle BOUVIER, secrétaire départementale adjointe de la section de l'Allier (03) ;
- de la mère de Frank SAINTOL, permanent local de la section de l'Essonne (91) ;
- de la mère d'Eric MECHIN, secrétaire départemental adjoint de la section de l'Ardèche (07) ;
- de la mère de Luc GRAVELINES, secrétaire départemental de la section de la Somme (80) ;
- du père de Christel LUCAS, secrétaire départemental de la section du Maine-et-Loire (49) ;
- du père de Claude OTVAS, trésorier de la section de la Guadeloupe (101) ;
- de Jeanine COULEAUD (92), Michel CHAT (89).

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 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. *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 - Roz-Ar-Baron - 22310 PLUFUR* - Tél. : 02 96 35 10 32 (heures repas et le soir).
- **HÉRAULT (34)** - Studio meublé 75 m², Cap-d'Agde, avec jardin arboré à 100 m de la plage et à 10 minutes à pied du centre commercial, endroit tranquille. Station balnéaire prisée. *Jeanne*

BARTHELEMY - 22, route de Saint-Dié - 88490 FRAPELLE - Tél. : 03 29 51 22 57.

- **INDRE (36)** - Chaleureux gîte situé dans le Berry à 30 mn du zoo de Beauval pouvant accueillir jusqu'à 10 personnes (animaux admis). Coin cuisine-salon-salle à manger, cheminée, 5 chambres, salle de jeux. Location week-end ou semaine de 280 à 399 euros, tarif variable en fonction du nombre de personne. *Contacteur : Yvette BISSON au 06 81 96 96 00 - yvette.bisson@hotmail.fr*

À VENDRE

- **LANVELLEC (22)** - Ferme = deux longères et 11 Ha de terres, libre à la vente, étudie toutes propositions, très bien situé. *Contacteur PARIS Yvonne - Roz-Ar-Baron - 22310 PLUFUR* - Tél. : 02 96 35 10 32 (heures repas et le soir).
- **SARTHE (72)** - Maison de ville 130 m², 6 pièces, jardin 250 m², 90.000 euros à débattre, au Lude - 28, boulevard Fisson. *Contacteur : Jean-Pierre ESNAULT : jeanpierreesnault@yahoo.fr ou Tél. : 02 77 76 41 03.*

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.

<http://www.fo-dgfiip.fr>

Mis à jour dès que nécessaire (parfois, plusieurs fois par jour) **pour tout savoir en quelques clics sur l'actualité** des services de la DGFiP et l'activité du Syndicat. Les comptes rendus de toutes les réunions avec la Direction Générale (CAPN, GT, RTA, etc...) et toujours :

- ▶ tous les numéros de notre publication trimestrielle **Le Syndicaliste**,
- ▶ un **espace de téléchargement réservé** aux adhérents (et aux militants)

Retrouvez également
les sites des sections
départementales ou locales
sur
<http://www.fo-dgfiip-sd.fr>

+ COMPLET
+ SIMPLE
+ CLAIR
+ ATTRACTIF
+ D'IN.F.O.S
ET TOUJOURS
REVENDICATIF !



RETROUVEZ



SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



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



@fodgfiip



<http://fo-dgfiip.fr/mobile>

L'essentiel du site web national dans une version **plus lisible** sur un petit écran,
plus rapide et à l'ergonomie revue et **simplifiée**.

FO
DGFIP

Le Syndicat National
FORCE OUVRIÈRE
des Finances Publiques

www.fo-dgfip.fr



[@fodgfip](https://twitter.com/fodgfip)

