# le Syndicaliste

l'information du Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques

FO DGFiP

N°43

NUMERO DOUBLE - 1er TRIMESTRE - JANVIER 2022 - 0,50 €


DOSSIER

## Préparer le congrès 2022

Emplois 2022

**INSUPPORTABLES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS**

P7

V ème Congrès

**RAPPORT MORAL ET D'ACTIVITÉ**

P13

V ème Congrès

**PROJETS DE MOTIONS REVENDICATIVES**

P55

Revenus et niveau de vie

**AH SI J'ÉTAIS RICHE ...**

P105

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

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

N° CPPAP : 0524 S 06593 ISSN
2105-3553

Directrice de la publication :
Hélène FAUVEL

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

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

Service courrier :
Le Syndicaliste F.O.-DGFiP
45-47, rue des Petites Écuries
75010 Paris

Le Syndicaliste F.O.-DGFiP
est imprimé par
Vincent Imprimeries
ZI du Menneton
26, rue Thérèse Voisin
BP 4229
37042 TOURS Cedex 1

# sommaire

Éditorial p. 3

En bref p. 4

Actualité sociale
Communiqué du Conseil Syndical p. 5

Emplois
Un choc sans précédent p. 6

Dossier
Préparer le Congrès 2022 p. 9 à 104

Déchiffrer
Ah si j'étais riche p. 105 à 107

Mots croisés
Avant/Après p. 108

Vie syndicale
Carnet p. 110

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

**SIMONE WEIL**, philosophe (1909-1943)

Hélène FAUVEL
*Secrétaire Générale F.O.-DGFiP*

# PRÉPARER ENSEMBLE DES JOURS MEILLEURS

À l'heure où nous écrivons ces lignes et alors que nous aspirions tous à une fin d'année 2021 plus douce, la reprise de la pandémie en apportant de nouvelles incertitudes génère de nouvelles tensions. Grande est donc la tentation du repli sur soi en attendant des jours meilleurs.

Mais, pour espérer des jours meilleurs, encore faut-il ne pas abandonner ce qui a fait notre force depuis toujours : la force du collectif pour porter nos revendications. S'imaginer que le monde d'après conviendrait à nos aspirations sans action de notre part relève de l'illusion. Il suffit en effet de faire le triste constat de l'état dans lequel se trouve notre système hospitalier pour comprendre que les leçons de la crise sanitaire n'ont été ni comprises ni retenues.

Quant à la DGFiP, bien que qualifiée d'administration d'élite par le Ministre compte tenu de son action au cours des derniers mois, les budgétaires n'ont toujours pas renoncé à y voir un inépuisable réservoir de suppressions d'emplois. C'est pourquoi, sans méconnaître les difficultés du moment, nous sommes, à F.O.-DGFiP, résolument tournés vers la préparation de l'avenir et de l'action collective.

Plusieurs échéances nous attendent en 2022 dont le Congrès National du Syndicat, objet de ce numéro. Vous y trouverez en effet le rapport d'activité 2018-2022 et les projets de résolutions, bases des débats à venir dans les sections départementales en amont du Congrès convoqué du 4 au 8 avril prochain. À l'issue des amendements et des votes du Congrès, les résolutions détermineront nos orientations pour l'avenir.

Cet avenir, nous ne pourrons le construire qu'avec le soutien actif de nos adhérents notamment à l'occasion des élections professionnelles de fin 2022.

Il n'y aura de jours meilleurs et d'avenir professionnel à la DGFiP que collectifs. C'est donc en retrouvant tous la force du collectif que nous construirons ensemble notre avenir.

## Pour 1 000 € t'as plus rien !

Le site d'informations financières FIPECO a analysé les chiffres publiés chaque année par L'Insee et Eurostat sur la décomposition des dépenses publiques par « fonctions » en France et dans l'Union Européenne.
En France, pour 1 000 € dépensés par les administrations publiques en 2019, les dépenses de protection sociale sont de 574 €, dont 262 € pour la vieillesse (retraites et pensions de réversion), 197 € pour la santé, 41 € pour les familles et 34 € pour les allocations de chômage ; les dépenses d'enseignement sont de 95 € ; le soutien des activités économiques est de 108 € (les aides et subventions aux ménages et entreprises hors transports sont de 72 € et les dépenses de transport sont de 36 €) ; les dépenses des « services généraux » (fonctions supports) sont de 71 € ; les dépenses militaires sont de 31 € ; les intérêts de la dette publique sont de 28 €.
D'abord ces chiffres sont tout à fait comparables avec ceux des autres pays européens. Mais le plus intéressant est l'évolution de cette décomposition depuis 1995 : la déformation s'est faite au détriment notamment des services généraux dont la « fonction financière » incluant le Ministère de l'Economie des Finances et de la Relance donc la DGFiP, de la défense, des transports et de l'enseignement au profit des retraites, de la santé, des « autres soutiens des activités économiques » (mais entièrement à cause du CICE), de la fonction « loisirs, sports et culture » et de la protection de l'environnement.
Il y a des choses que certains comprendront peut-être mieux si ce n'est pas nous qui le disons...

## Bercy PROVOC ou Bercy INNOV ?

En novembre s'est déroulé au sein de Bercy la 4ème édition de BercyINNOV, « grand rendez-vous de l'innovation au MEFR » permettant « à tous les collaborateurs du MEFR partout en France, de pouvoir participer, expérimenter et partager des expériences et des pratiques innovantes ».
Le ridicule ne tuant pas, et ses concepteurs ne connaissant vraisemblablement pas l'état des services, il était proposé des ateliers Patchwork, cuisine et même escape games !
C'est vrai qu'un escape game pour tous les déplacés et déclassés du NRP ça aurait une autre gueule que les chaises musicales !

## C'est vraiment pas du luxe...

Pas de coup de pouce au-delà de la revalorisation légale pour le SMIC en janvier 2022 a dit la ministre du Travail, pas de dégel du point d'indice a dit la ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques. Le Gouvernement travaille donc activement à la convergence public-privé. Dans le même temps on apprend que les salariés d'Hermès viennent d'obtenir un 17ème mois ! Distribuer quelques primes ici ou là ne suffira pas, augmenter les salaires ce ne serait vraiment pas du luxe.

## La face cachée d'un record

Un nouveau record pour les créations d'entreprises depuis le 1er janvier 2021 : 915 000 selon l'INSEE. C'est plus que la cuvée 2020, déjà qualifiée d'exceptionnelle au cœur de la crise sanitaire.
En y regardant de plus près, entre deux tiers et trois quarts de ces créations concernent des entreprises individuelles et les deux tiers sont des autoentreprises (microentreprises) que la fin de la politique de soutien aux entreprises dite « quoi qu'il en coûte » pourrait bien fragiliser.
Le secteur de la livraison pèse pour plus de 15% dans ce total alimenté par les étudiants privés de leurs jobs traditionnels du fait de la crise sanitaire.
Il faut se méfier des records : ils ne sont pas toujours de bonnes nouvelles.

## Chomsky peut !

Dans son livre «Requiem for the american dream» (2015), le célèbre linguiste américain Noam Chomsky avait tout prévu des conséquences du régime sec de nos services publics : « Vous voulez détruire un système, coupez les vivres. Ça ne marchera plus, les gens s'énerveront. Ils voudront autre chose. On utilise beaucoup cette technique pour privatiser un système. »

## on transmettra !

Pour les 20 ans de la monnaie unique, une nouvelle pièce de 2 euros va être mise en circulation à l'occasion de la présidence française de l'Union européenne à partir du 1er janvier 2022. Merci au secrétaire d'État aux Affaires européennes Clément Beaune de nous prévenir, on passera le mot aux buralistes !

**Conseil Syndical des 16, 17 et 18 novembre**

# Libres et indépendants

*Le Conseil Syndical de F.O-DGFIP s'est réuni à Paris les 16, 17 et 18 novembre 2021. Au cours de ses travaux, ont été évoqués la situation générale et les sujets spécifiques à la Fonction Publique et à la DGFiP.*

Le Conseil Syndical de F.O-DGFIP s'est réuni à Paris les 16, 17 et 18 novembre 2021. Au cours de ses travaux, ont été évoqués la situation générale et les sujets spécifiques à la Fonction Publique et à la DGFiP.

Dans un contexte pré-électoral, fidèle à sa pratique, le syndicat n'interviendra pas dans les débats comme il ne donnera pas de consignes de vote.

Pour autant, il ne saurait être indifférent à la forme que pourrait prendre l'Etat et réaffirme son attachement aux principes républicains de liberté, d'égalité et de fraternité.

A ce titre, F.O.-DGFiP dénonce l'utilisation par l'Administration de ses moyens de communication à des fins de propagande gouvernementale, de surcroît, à un moment où elle rappelle aux fonctionnaires leur obligation de neutralité dans la période qui s'ouvre.

Le Conseil Syndical constate et dénonce la dégradation du pouvoir d'achat des salariés du privé comme du public. En effet, tant l'absence de revalorisation que l'inflation provoquent une augmentation du poids des dépenses contraintes dans le budget des ménages.

Au niveau Fonction Publique, le gel de la valeur du point d'indice entraîne une smicardisation des premiers échelons de la catégorie C, bientôt de ceux de la catégorie B, et place les stagiaires de catégorie A en dessous de ce salaire minimum.

A la DGFiP, l'accord de reconnaissance de l'engagement professionnel des agents signé par F.O.-DGFiP ne constitue qu'une réponse partielle et insuffisante à ce problème.

Pour le Conseil Syndical, il ne saurait être considéré comme un solde de tout compte, notre revendication principale demeurant l'augmentation de la valeur du point d'indice et la revalorisation du régime indemnitaire.

Sur ce dernier point, F.O.-DGFiP rappellera au Directeur Général son engagement d'ouvrir en 2022 des négociations sur le régime indemnitaire obtenu dans l'accord.

S'agissant des services de la DGFiP et des conditions d'exercice des missions, les premiers effets du NRP, des relocalisations et des modifications de compétences géographiques sont dévastateurs et provoquent de nombreuses tensions avec les usagers voire entre les agents eux-mêmes.

Le Conseil Syndical exige l'arrêt et l'abandon du NRP et le rétablissement de structures de proximité de pleines compétences

Le télétravail permet à l'Administration d'offrir aux agents la possibilité de mieux concilier vie

familiale et vie professionnelle. Il n'en complique pas moins l'organisation du travail tant pour les responsables d'unité de travail que pour les personnels présents physiquement.

Pour le Conseil Syndical, préserver la qualité de travail et les collectifs de travail dans un contexte de généralisation de télétravail, implique de repenser globalement l'organisation du travail et la répartition des tâches.

L'investissement et la conscience professionnelle des agents ont seuls permis à la DGFiP de tenir son rang. La crise sanitaire a été utilisée par l'Administration pour amplifier les bouleversements en cours : externalisation des missions, accélération de la mise en place du NRP, interprétation abusive des textes relatifs à l'obligation vaccinale.....

C'est dans ce contexte que le gouvernement choisit de réformer par ordonnance la responsabilité des gestionnaires publics. Présenté comme un simple ajustement technique de la RPP (Responsabilité Personnelle et Pécuniaire des Comptables Publics), ce projet va beaucoup plus loin et ne constitue pas, loin s'en faut le problème des seuls comptables. Tous les agents intervenant dans la gestion des deniers publics sont potentiellement concernés par cette réforme.

Le Conseil Syndical considère que c'est toute la colonne vertébrale financière de l'Etat et des collectivités territoriales qui va s'en trouver fragilisée. Il alerte les personnels de toutes catégories sur les conséquences de ce projet sur l'organisation de la DGFiP et leur avenir.

Dans un environnement professionnel déstabilisant et en perpétuelle mutation, le Conseil Syndical appelle les personnels à retrouver la force du collectif et à rejoindre le syndicalisme libre et indépendant de F.O.-DGFiP.

**PAS UN PLAN SOCIAL VRAIMENT ?**

# Insupportables suppressions d'emplois

*Avec plus de 20 000 emplois supprimés depuis 2012 et un peu plus de 8500 sur le seul quinquennat qui s'achève, la DGFiP aura, un fois de plus, payé un lourd tribut à une prétendue modernisation du service public qui a tout d'un plan social qui ne dit pas son nom.*
*Tenue pour une administration de processus qu'on pourrait rationaliser à l'infini, la DGFiP reste, en dépit des déclarations parfois amphigouriques, davantage considérée comme un réservoir d'économies et le fournisseur officiel de suppressions d'emplois que comme une administration d'élite.*
*Et ce sont les agents qui, dans l'indifférence médiatique, continuent de payer l'addition. Jusqu'à quand ?*

**1506 !** c'est le chiffre des suppressions d'emplois 2022 à la DGFiP confirmé sans surprise au Comité technique de réseau du 7 décembre puisqu'il était déjà inscrit dans le Contrat d'Objectifs et de Moyens signé la veille du 1er confinement, en Mars 2020, entre le Directeur Général et la direction du Budget.

F.O.-DGFiP, avec les autres organisations syndicales, a refusé de cautionner par sa présence **la poursuite d'un plan social qui depuis des années ne dit pas son nom.**
Mais cette nouvelle saignée dans les effectifs, pour être annoncée n'en est pas moins insupportable pour les agents et lourde de conséquence pour l'exercice quotidien des missions.

C'est encore l'équivalent de la disparition de la direction de l'Ille et Vilaine, de la Loire Atlantique, de l'Isère ou de l'Hérault !

## 20 745 emplois supprimés depuis 2012 !

Elle porte ainsi à 20 745 le nombre d'emplois supprimés depuis 2012. On cherchera en vain l'équivalent d'un tel traitement dans le secteur privé ou une poignée d'emploi supprimés déclenche légitimement une émotion largement médiatisée.

## 7 fois plus de suppressions d'emplois sur le quinquennat que dans l'ensemble de la fonction publique d'Etat

Alors que ses effectifs ne représentent que 4,18% des effectifs de la Fonction publique d'Etat, la DGFiP aura supporté, à elle seule, sur le quinquennat qui s'achève, pratiquement 7 fois plus de suppressions d'emplois que l'ensemble de la fonction publique d'Etat.

Cette exemplarité que plus personne ne suit est absurde dans une administration aussi rentable socialement qu'économiquement.

La représentation nationale elle-même, pourtant pas exclusivement composée de révolutionnaires, commence à se demander si la poursuite de cette politique ne finira pas un jour par jouer des tours,

non pas à ses promoteurs qui d'ici là auront rejoints d'autres cieux, mais au pays tout entier, aux citoyens, aux territoires, à la cohésion sociale, au consentement à l'impôt, à l'égalité bref, à la République.

Car on l'oublie trop souvent, la DGFiP, 2ème administration civile de l'Etat, souvent réduite à ses missions les plus visibles, les plus médiatisées est une des dernières administrations du coin de la rue quand tant d'autres sont parties depuis bien longtemps.

De la facture de crèche aux successions, elle accompagne nos concitoyens à chacune des étapes de leur vie et finance par son activité et grâce à l'engagement et la conscience professionnelle de ses agents l'ensemble des politiques publiques.

Elle est aussi l'une de celle qui s'est le plus profondément transformé depuis des décennies.

Elle constitue enfin l'ossature financière de l'Etat et constitue un objet administratif sans équivalent dans la sphère publique.

C'est sans doute un peu pour tout cela qu'on lui en veut.

## Ce sont les agents qui sont exemplaires !

Et pourtant **exemplaires, les agents de la DGFiP ont une nouvelle fois démontré qu'ils l'étaient** en accompagnant hôpitaux et collectivités et en soutenant les secteurs économiques en difficulté dans cette crise sanitaire qui n'en finit plus.

Les agents continuent de compenser, au prix de la dégradation de leurs conditions de travail et parfois même au prix de leur santé, les moyens qu'on leur refuse.

Ainsi **le volume des heures écrêtées et des congés non pris dépasse chaque année le volume des suppressions d'emplois !**

Au jour le jour, partout sur le territoire, ils déploient des trésors d'ingéniosité et de dévouement pour continuer à exercer des missions de service public auxquelles ils sont inconditionnellement attachés.

Mais ils sont désormais, dans tous les services, fatigués, démotivés et souffrent de l'absence de reconnaissance dans laquelle on les enferme.

Pour l'instant, cette douleur-là est muette, comme le sont souvent les plus sourdes, mais jusqu'à quand ?

## Une seule issue : la force du collectif !

Nous devons collectivement continuer à nous organiser et à nous battre pour être enfin entendus parce qu'il n'y a pas d'autre issue que de retrouver la force du collectif.

Bien sûr, les agents des finances publiques ne brulent pas de pneus et ne jettent pas de boulons ou ne bloquent pas les raffineries même s'ils manifestent un degré de mobilisation élevé au regard des autres secteurs de la fonction publique.

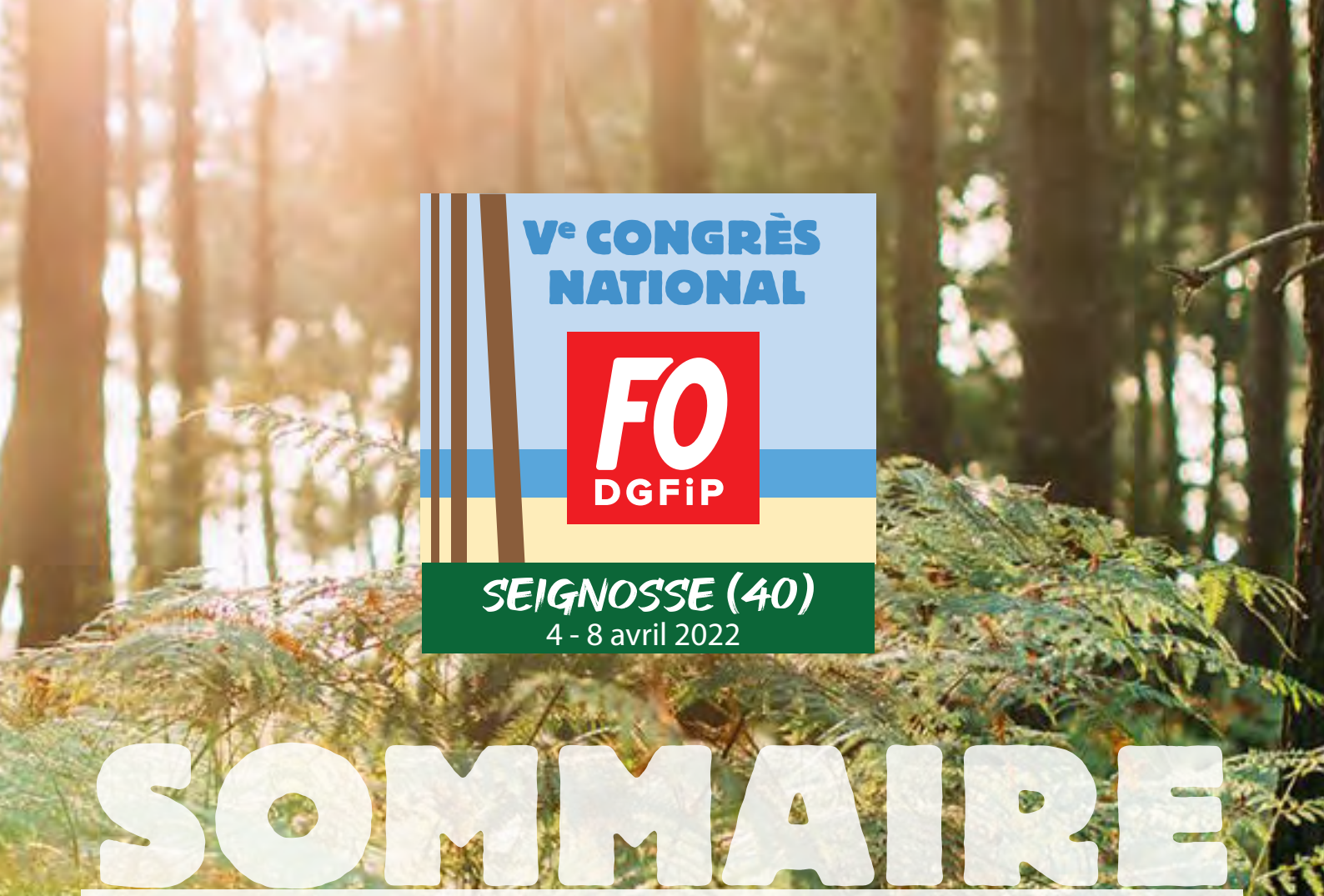
Ils sont particulièrement attachés au service public, à ses valeurs et témoignent d'un investissement exceptionnel et d'une conscience professionnelle hors normes qui explique en partie le maintien de la performance mesurée par les indicateurs. Mais jusqu'à quand ?

Que restera-t-il de tout cela quand les seuls enseignements tirés de cette période seront que par l'intermédiaire du plan de continuité d'activité la DGFiP a réussi à exercer ses missions « prioritaires » avec 34% de ses effectifs ?

La DGFiP est bien davantage qu'une administration de processus qu'il faudrait continuer à rationaliser. Elle est bien davantage qu'un réservoir à économies avec une minuscule. Elle est un Service Public avec des majuscules !

**Les agents des finances publiques en ont marre d'être exemplaires !**

**Alors messieurs les décideurs, laissez-nous nos missions et rendez-nous nos emplois ! parce que nous, on ne s'habitue pas !**




# SOMMAIRE


| | |
|---|---|
| En chiffres | Page 10 |
| Ordre du jour provisoire | Page 11 |
| Modifications statutaires | Page 12-13 |
| **Rapport moral et d'activité** | Page 14 à 54 |
| **Projets de motions revendicatives** | |
| Pension de retraite et retraités | Page 55 à 62 |
| Conditions de travail | Page 63 à 74 |
| Statuts, carrière et règles de gestion | Page 75 à 81 |
| Informatique | Page 82 à 84 |
| Formation Professionnelle | Page 85 à 88 |
| Rémunérations, Indemnités et Frais Professionnels | Page 89 à 92 |
| Missions et spécificités comptables | Page 93 à 104 |

# 2018 2022

# CHIFFRES

**507**

TRACTS ET COMPTES RENDUS MIS EN LIGNE SUR F.O.-DGFiP.FR

**25**

COMITÉS TECHNIQUES DE RÉSEAU

**171**

NOTES ET LETTRES SD ADRESSÉES AUX SECRÉTAIRES DÉPARTEMENTAUX

**147**

GROUPES DE TRAVAIL NATIONAUX

**175**

PARTICIPATIONS DU BUREAU NATIONAL AUX ASSEMBLÉES DÉPARTEMENTALES DE SECTIONS

**16**

APPELS NATIONAUX A LA GRÈVE

**59,4%**

DES ADHÉRENTS ACTIFS SONT DES ADHÉRENTES C'EST PLUS QUE LES 58,7 % CONSTATÉS DANS LES EFFECTIFS DE LA DGFiP

**29/49/22**

LA RÉPARTITION DES ADHÉRENTS PAR CATÉGORIE C, B et A EST ASSEZ PROCHE DE CELLE DES EFFECTIFS DGFiP (31/41/28)

**62**

VISIOCONFÉRENCES DE CRISE AVEC LA DIRECTION GÉNÉRALE

# Ordre du jour provisoire

**LUNDI 4 AVRIL À PARTIR DE 11H : ACCUEIL DES DÉLÉGUÉS**
**APPEL DES SECTIONS À PARTIR DE 14 H30**

## LUNDI 4 AVRIL APRÈS-MIDI

1. Appel des délégués
2. Discours d'accueil du Secrétaire Départemental de la section des Landes
3. Intervention du Secrétaire Général de l'UD Force Ouvrière des Landes
4. Election de la Commission de contrôle des mandats
5. Modifications statutaires
6. Rapport complémentaire au rapport moral et d'activité – Présentation et discussion.

## MARDI 5 AVRIL

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

## MERCREDI 6 AVRIL

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

## JEUDI 7 AVRIL

1. Charte revendicative : présentation, discussion et vote des motions ( suite )
2. Elections des Commissions Nationales
3. Résolution générale – Discussion et vote
4. Intervention de Christian GROLIER, Secrétaire Général de la FGF-FO.
5. Intervention de Philippe GRASSET, Secrétaire Général de la Fédération des Finances FO.
6. Intervention de Yves VEYRIER, Secrétaire Général de la CGT-FO.
7. Orientation sur les élections professionnelles de 2022

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

# Propositions de modifications statutaires

Remarque générale : remplacer partout « Comité Technique » ou « CT » par « **Comité Social d'Administration** » ou « **CSA** » (pure forme).

| RÉDACTION ACTUELLE | NOUVELLE RÉDACTION |
|---|---|
| **Article 6**<br><br>Le Syndicat est administré par un Conseil Syndical composé de Conseillers Syndicaux ayant voix délibérative, élus au scrutin uninominal par le Congrès National, à la majorité absolue au premier tour et à la majorité relative en cas de second tour, de Conseillers Techniques ayant voix consultative, élus par le Congrès National sur liste proposée par le Conseil Syndical.<br><br>Le nombre de Conseillers Syndicaux est fixé à 1 pour 250 adhérents et celui des Conseillers Techniques à 1 pour 800 adhérents.<br><br>Les membres des secrétariats fédéraux issus du Syndicat participent à toutes les réunions du Conseil Syndical où ils interviennent à la demande du Secrétaire Général. Le Conseil Syndical est assisté dans sa réflexion sur les problèmes catégoriels ou professionnels par les membres des Commissions Nationales prévus à l'article 15.<br><br>Les membres du Conseil Syndical sont élus pour toute la période s'écoulant entre deux congrès. Les membres sortants sont rééligibles. | **Article 6**<br><br>Le Syndicat est administré par un Conseil Syndical composé de Conseillers Syndicaux ayant voix délibérative, élus au scrutin uninominal par le Congrès National, à la majorité absolue au premier tour et à la majorité relative en cas de second tour, de Conseillers Techniques ayant voix consultative, élus par le Congrès National sur liste proposée par le Conseil Syndical.<br><br>Le nombre de Conseillers Syndicaux est fixé à 1 pour 250 adhérents et celui des Conseillers Techniques à 1 pour 800 adhérents. **Ce nombre d'adhérents est apprécié comme étant la moyenne du nombre d'adhérents observés sur les quatre (4) exercices précédant le Congrès**.<br><br>Les membres des secrétariats fédéraux issus du Syndicat participent à toutes les réunions du Conseil Syndical où ils interviennent à la demande du Secrétaire Général. Le Conseil Syndical est assisté dans sa réflexion sur les problèmes catégoriels ou professionnels par les membres des Commissions Nationales prévus à l'article 15.<br><br>Les membres du Conseil Syndical sont élus pour toute la période s'écoulant entre deux congrès. Les membres sortants sont rééligibles. |

# Propositions de modifications statutaires

| REDACTION ACTUELLE | NOUVELLE REDACTION |
|---|---|
| **Article 15**<br><br>Des Commissions Nationales sont chargées de l'étude des questions catégorielles ou générales. Leurs nombres et leurs attributions sont définis par le Conseil Syndical.<br><br>Les membres des Commissions Nationales sont élus par le Congrès sur proposition du Conseil Syndical.<br><br>Les candidatures sont déposées par les Comités de Section.<br><br>Les Commissions Nationales se réunissent à l'initiative et sur convocation du Secrétaire Général et obligatoirement lors des travaux préparatoires au Congrès National.<br><br>Les conclusions de leurs travaux sont soumises à l'avis du Conseil Syndical. | **Article 15**<br><br>Des Commissions Nationales sont chargées de l'étude des questions catégorielles ou générales. Leurs nombres et leurs attributions sont définis par le Conseil Syndical.<br><br>Les membres des Commissions Nationales sont élus par le Congrès ~~sur proposition du Conseil Syndical.~~<br><br>Les candidatures sont déposées par les Comités de Section. **Le cas échéant, la section ayant proposé la candidature du membres élu pourvoit à son remplacement**.<br><br>Les Commissions Nationales se réunissent à l'initiative et sur convocation du Secrétaire Général et obligatoirement lors des travaux préparatoires au Congrès National.<br><br>Les conclusions de leurs travaux sont soumises à l'avis du Conseil Syndical. |

# Rapport moral et d'activités

**Présenté au nom du Conseil Syndical par Hélène FAUVEL, Secrétaire Générale, Corinne ANGLADE (jusqu'au 31 août 2021), Catherine BOULET, Olivier BRUNELLE, Bruno DEPREZ, Claudine GAUTRONNEAU, Jean-Christophe LANSAC, Frédéric LIAUTAUD, Jean-Paul PHILIDET et Isabelle ROULAND, Secrétaires Généraux Adjoints.**

Lors de sa réunion du 8 avril 2021, le Conseil Syndical a pris la décision de convoquer le Congrès à Seignosse dans le département des Landes du 4 au 8 avril 2022.

Le Congrès constitue un moment essentiel dans le fonctionnement du Syndicat National tout comme les Congrès Départementaux qui le précéderont dans les sections départementales. La production de ce rapport moral et d'activité répond à une obligation prévue à l'article 26 des statuts. Il a pour but de revenir sur l'activité du mandat écoulé pour permettre aux adhérents réunis en Congrès départementaux d'en débattre et de mandater leurs délégués au Congrès National.

Bien des évènements se sont produits depuis le Congrès de Ronce les bains en mars 2018 et le mandat écoulé ne fut pas un long fleuve tranquille loin de là. Afin de faciliter la lecture de ce rapport, il sera divisé en deux parties principales : missions et gestion catégorielle d'une part et action syndicale d'autre part.

Toutefois et parce qu'il n'est pas envisageable de présenter l'activité du Syndicat sans évoquer la pandémie de la Covid 19, nous consacrerons un chapitre de ce rapport à l'impact de cette crise sanitaire tant sur le fonctionnement des services que sur celui du Syndicat.

Dans la mesure où ni les services de la DGFiP ni le Syndicat ne vivent hors de la société dans son ensemble, il est indispensable de replacer notre action dans le contexte économique social et politique global dans lequel elle s'est déroulée.

## Les effets toujours plus dévastateurs de la mondialisation économique.

Sur le plan international, les tensions existantes ont été renforcées par les effets toujours plus dévastateurs de la mondialisation économique soutenue par une idéologie capitaliste décomplexée au service d'une minorité. Peu respectueuse de l'être humain et des ressources naturelles, elle apparaît désormais comme hors de contrôle par les politiques.

Cette situation a abouti à une forme de guerre économique entre les différentes puissances mondiales dont, une fois de plus, les salariés de tous les pays industrialisés ont subi les conséquences sans que pour autant ceux des pays en voie de développement voient leur condition s'améliorer à quelques exceptions près.

## L'Union européenne perçue comme un carcan inutile

Au niveau européen, la persistance d'une forme de dogmatisme dans l'application du pacte de stabilité, le manque d'ambition européenne en termes de politique industrielle commune et l'incapacité avérée des dirigeants à trouver ensemble des solutions à la crise migratoire ont exacerbé le sentiment de rejet de la part des populations.

Percevant l'Union Européenne comme un carcan inutile, une partie non négligeable des citoyens européens s'en détournent, le Brexit en étant l'exemple le plus emblématique.

## Toujours plus de défiance envers les institutions.

S'agissant plus particulièrement de la France, nous écrivions, il y a quatre ans que l'impuissance des gouvernements successifs à apporter des solutions aux difficultés de nos concitoyens avait conduit à une crise de confiance dans les institutions d'un niveau rarement atteint.

Cet état de fait n'a connu aucune amélioration bien au contraire. Ainsi, l'aveuglement des politiques dans leur volonté d'imposer de nouvelles contraintes à visées environnementales

sans se préoccuper des conséquences pour les plus fragiles d'entre nous a provoqué la crise des gilets jaunes.

Des scènes d'une rare violence sur fond d'affrontement entre les manifestants et les forces de l'ordre ont été diffusées les samedis après midi pendant des semaines et commentées à l'infini, faisant les choux gras des chaînes d'information continue. Il s'en est ensuivi un grand débat national lequel a accouché, on peut le dire aujourd'hui d'une souris.

## Le désarroi d'une partie de nos concitoyens se sentant considérés comme des citoyens de seconde zone.

Les raisons profondes du malaise y ont été en effet soigneusement évitées notamment la désertification des zones rurales et péri urbaines et l'abandon de pans entiers du territoire par les services publics.

Il ne s'agit pas dans notre propos de légitimer la violence d'autant que ce mouvement a pu être instrumentalisé par des groupes poursuivant un tout autre but que celui d'exprimer le désarroi d'une partie de nos concitoyens ayant le sentiment d'être considérés comme des citoyens de seconde zone. Le refus de la moindre organisation a rapidement fait apparaître ce mouvement pour ce qu'il était : l'addition d'individualités à des années lumière du mouvement syndical qui s'est construit sur des intérêts collectifs.

Cette crise aurait toutefois pu être évitée si les gouvernements successifs avaient entendu les alertes portées par de nombreuses organisations syndicales dont la nôtre. De même, les rapports du CESE (Conseil Economique Social et Environnemental) n'ont eu de cesse de mettre en exergue la fracture territoriale et la montée des inégalités en vain.

## Le Gouvernement s'attaque en 2019 à une nouvelle réforme des retraites.

C'est dans ce contexte qu'après avoir réformé le code du travail par ordonnance en 2017, le Gouvernement s'attaque en 2019 à une nouvelle réforme des retraites, systémique cette fois. Il s'agit de mettre en place un système universel de retraite par points.

Les différents intervenants gouvernementaux peinent à vendre cette réforme et apportent surtout la preuve de leur profonde méconnaissance du fonctionnement de l'existant. Il leur fut difficile en effet de résister aux arguments des responsables syndicaux notamment d'Yves Veyrier Secrétaire Général de la Confédération Force Ouvrière qui a démontré à cette occasion sa parfaite maîtrise du dossier.

## Une violence contre productive et l'absence d'objectivité de certains médias.

Devant l'entêtement du Gouvernement, la riposte ne se fait pas attendre et le 5 décembre, à l'appel de la quasi totalité des organisations syndicales, les salariés se mettent en grève et descendent dans la rue pour exprimer leur rejet de ce projet. Une nouvelle fois, des groupuscules dénommés « Black Block » poursuivant un autre but mais parfaitement organisés perturbent les manifestations en se plaçant en avant du carré de tête des manifestations pour rechercher de manière systématique l'affrontement avec les forces de l'ordre.

Nous ne pouvons que regretter et condamner une violence contre productive et l'absence d'objectivité de certains médias plus friands de gloser sur les débordements que d'expliquer qu'ils n'étaient pas le fait des organisations syndicales.
Le combat contre ce projet de réforme se poursuit pendant tout l'hiver et empêche sa mise en œuvre dans le temps imparti malgré un vote de l'assemblée nationale par le biais de l'article 49- alinéa 3 de la Constitution. Les manifestations se succèdent jusqu'à la mi-mars 2020 sur fond d'épidémie naissante d'un virus inconnu dont peu de responsables perçoivent le danger.

## Cette « gripette » va se transformer en pandémie et paralyser l'économie mondiale.

Au nom du tout économique, il n'est pas question de fermer les frontières ce qui n'aurait pas de sens nous dit-on, il s'agit tout au plus d'une petite « gripette » . Et pourtant, cette « gripette » va se transformer en pandémie et paralyser l'économie mondiale. Nous allons ainsi passer en quelques jours du « tout ouvert » au « tout fermé » et des restrictions budgétaires au « quoi qu'il en coûte ».

Notre pays comme ceux du monde entier est plongé dans un état de sidération. L'état d'urgence sanitaire est voté par le Parlement, le Gouvernement est habilité à légiférer par ordonnance. Le confinement généralisé est annoncé pour une durée de deux semaines, il va en fait durer deux mois et demi. Ce n'est que le début d'une longue période d'incertitude et de contraintes dont nous ne sommes pas encore sortis.

Devant la pénurie de produits de première nécessité notamment de protections individuelles contre la contamination (masques et gels mais aussi médicaments), les politiques touchent enfin du doigt les conséquences ravageuses de la désindustrialisation du pays et son degré de dépendance aux produits importés. Nous faisons également l'amer constat de la situation dans laquelle se trouve l'hôpital public, résultat des politiques de restriction.

Des voix s'élèvent alors pour dénoncer le manque d'investissement d'avenir et appeler à un changement net d'orientation stratégique, pour tout dire à un nouveau monde qui serait centré autour des besoins de l'humanité en préservant les ressources naturelles.

**Passé le Ségur de la santé, l'hôpital public semble être retombé dans ses vieux démons budgétaires.**

Presque deux ans plus tard où en sommes-nous ? Le « quoi qu'il en coûte » semble avoir globalement fonctionné et préservé l'économie et à la DGFiP nous y sommes un peu pour quelque chose.

En revanche, passé le Ségur de la santé, l'hôpital public semble être retombé dans ses vieux démons budgétaires au mépris des besoins réels. Il est trop tôt pour analyser les résultats du plan de relance même si la croissance semble repartir assortie toutefois d'une inflation réelle.
L'augmentation des prix de certains produits alimentaires, des carburants et de l'énergie notamment impacte très lourdement le pouvoir d'achat de nombreux salariés.

**Au niveau Fonction Publique, le Gouvernement persiste dans sa volonté de gel de la valeur du point d'indice.**

Des revendications salariales voient le jour dans le secteur privé et aboutissent partiellement ou en totalité.

Au niveau Fonction Publique, le Gouvernement persiste dans sa volonté de gel de la valeur du point d'indice.

C'est ce qui a conduit le Syndicat à entrer dans une négociation avec le Directeur Général sur la reconnaissance de l'engagement des agents afin d'obtenir un plus pour nos collègues. Cette partie du rapport ayant une vocation généraliste, ce point sera traité plus en détail au chapitre « Action Syndicale ». Il en sera de même s'agissant du combat que nous avons mené contre le NRP (Nouveau Réseau de Proximité) en partie concomitant avec celui contre la réforme des retraites et celui contre la Loi de transformation de la Fonction Publique.

## Retrouver la force du collectif.

Au moment où nous écrivons ces lignes, la cinquième vague de la pandémie déferle sur l'Europe ce qui provoque le retour de mesures sanitaires contraignantes et renvoie à de nouvelles incertitudes.

Parallèlement, une crise migratoire exacerbée par le Brexit tend les relations diplomatiques entre la France et la Grande Bretagne et notre pays n'est jamais apparu autant fracturé.

Entre la fracture territoriale persistante, le repli communautariste tendant à rendre impossible toute revendication collective de progrès social, chacun restant enfermé dans ses spécificités et le déferlement de haine sur des réseaux sociaux prétendant aujourd'hui se substituer à la justice, c'est bien le pacte républicain qui, une fois de plus, est mis à mal.

En outre, la volonté de certains de nos contemporains de réécrire l'histoire et ou d'évaluer une œuvre artistique ou littéraire à l'aune du monde d'aujourd'hui, pose les prémices d'une culture collective du « prêt à penser » ayant renoncé à l'analyse et au développement de l'esprit critique.

Nous sommes très loin de l'idéal républicain de liberté, égalité, fraternité et laïcité. Nous sommes aussi très loin de l'idéal des fondateurs de notre syndicalisme libre et indépendant qui promeut l'émancipation par le savoir.

Pour F.O.-DGFiP, c'est bien en retrouvant la force du collectif et en y arrimant nos analyses que nous pourrons avancer ensemble.

## CONDITION DE TRAVAIL

Depuis le Congrès de Ronce de 2018, les conditions de travail ne se sont pas améliorées, bien au contraire, et l'attitude de la Direction Générale, derrière un affichage sirupeux, n'a pas évolué dans le bon sens.

### Les environnements actuels des agents sont particulièrement dégradés.

L'administration a en effet continuellement oublié pendant cette mandature, marquée par le NRP naissant, qu'elle a une obligation de sécurité de résultat (art. L4121-1du Code du travail). L'article L4121-2 précise les grands principes de prévention dont le premier auquel est tenu l'employeur d'éviter d'exposer ses agents à des risques. Les environnements actuels des agents sont particulièrement dégradés. L'ensemble des missions de la DGFiP est mis à mal par la logique du NRP et plus globalement par la déclinaison de CAP 22.

La numérisation, à marche forcée de l'ensemble des procédures de l'administration, souvent prétexte à des suppressions d'emplois anticipées et la concentration des missions à un niveau régional voire interrégional ont participé activement à la déstructuration des missions et des métiers des agents de la DGFiP.

### Nous aurons perdu en emplois depuis la fusion DGI/DGCP l'équivalent d'une ville comme Abbeville ou Agen.

Dans un contexte où la charge de travail ne risque pas de diminuer, au vu des ambitions que le Directeur Général a pour notre administration, il est hallucinant, année après année, de restrictions budgétaires en restrictions budgétaires, de constater qu'à la fin du quinquennat en cours, nous aurons perdu en emplois depuis la fusion DGI/DGCP l'équivalent d'une ville comme Abbeville ou Agen et des pans entiers de missions.

La DGFiP compte en effet fin 2020 97 583 agents contre 104 873 en 2017 et 124 617 en 2009 !

L'impact sur les conditions de travail en est d'autant plus important avec une aggravation reflétée dans les chiffres de l'observatoire interne des ministères financiers, et dénoncée par notre syndicat. Les différentes mesures des observatoires internes du ministère ont révélé de façon limpide que les personnels de la DGFiP ont particulièrement souffert du NRP et de ses conséquences délétères sur leur santé et leurs conditions de travail.

### Corrélation entre montée du NRP et détérioration des conditions de travail des collègues.

Tout au long des CTR et comités de suivi du plan d'actions sur les conditions de travail, F.O.-DGFiP n'a cessé de dénoncer la corrélation entre montée du NRP et détérioration des conditions de travail des collègues.

Nous n'avons pas été les seuls à le dire puisque des acteurs importants de la SST (Santé et Sécurité au Travail) tels que les ISST (Inspecteurs Santé et Sécurité au travail) ou les médecins de prévention l'ont rappelé dans leurs rapports. Les ISST observent des conditions de travail dégradées, qui, malgré les signalements faits ne s'améliorent pas. Ils observent également un manque de considération pour les efforts accomplis par les agents qui maintiennent leur service à flot malgré les difficultés. La pression et la charge de travail sont pointées comme croissantes en raison des absences et des baisses d'effectifs. Les agents, de leur côté, se résignent au travail en mode dégradé. Peu à peu la démotivation s'installe et des conflits de valeur se développent autour de la qualité du travail.

### Pour les médecins de prévention, la charge de travail est jugée trop importante.

Les ISST relèvent comme facteurs de contraintes identifiées et sources de RPS (Risques Psycho-sociaux) l'enchaînement des réformes que l'émergence du NRP a encore amplifié.
Pour les médecins de prévention, la charge de travail est jugée trop importante. Ils notent aussi la réduction des effectifs, les départs en retraite, le manque de « sachants » dans les services et le manque de « tuilage » comme autant de facteurs aggravants. Coté management, les injonctions paradoxales, la pression

des résultats, le manque de reconnaissance et de priorisation des tâches aggravent encore plus les RPS.

Une journée nationale de sensibilisation des cadres de la DGFiP à la transformation s'est déroulée le 18 septembre 2020 à Rennes. Un guide intitulé « Faire face aux défis de la transformation – livret manager – Accompagnement des cadres de la DGFiP à la transformation » leur a été remis à l'occasion. Ce guide préconisait ni plus ni moins d'écarter les récalcitrants au changement et ordonnait aux cadres d'appliquer la « courbe du changement » afin de faire avaler l'idéologie du NRP. Nous avons condamné fermement, par un tract largement diffusé et par des interventions en GT et CTR, cette opération marketing destinée à vendre le NRP aux équipes.

## F.O.-DGFiP a donné la parole aux agents de la DGFiP

Face à une situation dégradée, F.O.-DGFiP a donné la parole aux agents de la DGFiP en septembre 2018 afin qu'ils s'expriment sur leurs conditions de travail. Près de 10 000 collègues ont répondu et les résultats sont peu ou prou dans la lignée des constatations de l'observatoire interne. Ainsi, dans toutes les catégories, le stress et l'amertume gagnent du terrain tant du fait du manque de reconnaissance que d'une charge de travail croissante et de moyens humains et budgétaires réduits.

Face à cette situation, les réponses de l'administration sont rarement suffisantes et butent sur l'absence de moyens ; pire, elle veut détricoter le CHSCT, la seule instance entièrement dédiée aux conditions de travail. A noter qu'à l'époque de cette enquête, l'onde de choc du NRP n'avait pas été encore ressentie !

## Au cours d'audio ou visioconférences avec le Directeur Général, le syndicat a pu défendre la sécurité des personnels.

La crise sanitaire depuis début 2020 a eu un impact indéniable sur les conditions de travail des agents. Dès le début, les difficultés d'approvisionnement en EPI (équipements de protection individuelle) tels que masques, plexiglass et gels hydroalcooliques ont généré du stress et de l'angoisse parmi nos collègues. L'entretien et la désinfection des locaux n'ont pas toujours été, au moins au début, à la hauteur de ce qu'exigeait la situation et ont révélé les limites des marchés de nettoyage.

Les difficultés d'interprétation par la DGFiP et ses directions locales des textes Fonction Publique sur les ASA garde d'enfants, personnes vulnérables et les problématiques d'attestations diverses et variées pendant les confinements ont ajouté du stress à une situation déjà rendue explosive par le NRP.

Au cours d'audio ou visioconférences avec le Directeur Général, le syndicat a pu défendre la sécurité des personnels.

Un dispositif post-crise présenté lors d'un comité national de suivi de février 2021 nous a laissé quelque peu sur notre faim. Faire des retours d'expérience (RETEX), c'est bien, mais utiliser des outils préconisés par les gourous du management des années 90 nous laisse dubitatifs.

## F.O.-DGFiP a continué de refuser de se laisser enfermer dans le périmètre des actions menées par l'administration.

L'administration continue à promouvoir sa batterie de cuisine (TBVS, EDD, DUERP, PAP) qu'elle nous vante à chacun de ses comités nationaux de suivi du plan d'actions des conditions de travail. Ces outils et les mesures curatives telles que les chartes de bonnes relations du travail, la semaine QVT, les cellules d'écoute psychologique ne sont que des palliatifs. Il devient urgent de s'attaquer enfin aux causes réelles du mal être au travail : suppressions d'emplois, fermetures et restructurations de postes ou services et réorganisations incessantes.

La frénésie de la DGFiP à créer des outils s'est un peu calmée mais cette dernière continue quand même à prôner la suppression des missions pour améliorer, soi disant, les conditions de travail. Sur cette période 2018-2022, F.O.-DGFiP a continué de refuser de se laisser enfermer dans le périmètre des actions menées par l'administration. Il a considéré que la question des effectifs comme celle du temps de travail, y compris dans sa dimension congés et autorisations d'absences, faisaient partie inté-

grante du sujet dans une appréhension transverse.

En conséquence, F.O.-DGFiP a pris ses responsabilités et a boycotté trois des six comités nationaux de suivi du plan d'actions sur les conditions de travail, refusant de cautionner, par sa présence, un mal-être au travail dont l'administration se refuse obstinément à reconnaître les causes.

Par ailleurs, les questions immobilières, d'organisation du travail et le pilotage ont fait l'objet de nombreuses interventions du syndicat tout comme la déontologie et la protection du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions.
Le syndicat a régulièrement rappelé, lors des comités de suivi des conditions de travail auxquels il a assisté, que les études ergonomiques sont un préalable indispensable à tout projet de relogement ou de transformations de services.

## Le tarif d'indemnisation des jours portés sur le CET a été augmenté de 10 € pour chacune des catégories.

Ce mandat a démontré, s'il en était besoin, que la conscience professionnelle et le dévouement des agents de la DGFiP ont permis la continuité de nos missions, parfois au détriment de leur condition de travail et leur droit en matière de congés.

Hormis la période de crise sanitaire qui a modifié le calendrier de la gestion du Compte Épargne Temps (CET), ce dernier a été modifié par un arrêté du 28 novembre 2018 sur 2 points principaux. En effet, le seuil en dessous duquel l'agent ne peut utiliser ses droits épargnés que sous forme de congés et au-dessus duquel il doit effectuer une option a été abaissé à 15 jours au lieu de 20 auparavant. Le tarif d'indemnisation des jours portés sur le CET a été augmenté de 10 € pour chacune des catégories.

Nous avons rappelé à plusieurs reprises la vigilance à porter sur la gestion de son CET, il n'est pas rare que les agents omettent de prendre option chaque début d'année pour les jours de leur CET.

Le dernier rapport social diffusé par la DGFiP porte sur l'année 2020. Au 31 décembre 2020, la DGFiP compte au total 97583 personnes physiques payées, 87124 agents sont titulaires d'un CET, pour la seule année 2020, 401 275 jours ont été déposés, l'utilisation est majoritairement faite sous forme d'indemnisation.
En fin d'année 2020 il reste sur les CET 1 614 301 jours disponibles épargnés.

Sur cette année 2020, en parallèle du temps épargné sur les CET, 494 069 heures ont été écrêtées dans le cadre des horaires variables.

Ces quelques données chiffrées peuvent démontrer plusieurs aspects :

Les suppressions d'emploi entraînent une surcharge de travail dans les services, les agents se contraignent à ne pas prendre la totalité de leurs congés, voire se font écrêter leur crédit d'heure ;

Dans certains cas, la situation des services engendre des refus de congés en prétextant que ces congés ne sont pas perdus car il est possible d'ouvrir un CET ;

Les agents en fin de carrière ont un projet de départ anticipé à la retraite, et optent pour l'épargne de jours de congés en vue de quitter plus tôt les services ;

La rémunération stagnante depuis de nombreuses années engendre une perte de pouvoir d'achat que certains agents comblent en « épargnant » des jours de congés aux fins de se faire indemniser par la suite ;

Les congés maladie, parfois liés aux conditions de travail, ont pour conséquence l'ouverture d'un CET du fait de ne pouvoir prendre ses congés.

F.O.-DGFiP a toujours dénoncé la pression exercée sur les agents en matière de prise de congés, le CET présenté comme une souplesse de la prise des congés est en fait une épargne uniquement pour l'administration.

Pour F.O.-DGFiP, le droit au CET ne doit pas faire oublier le droit aux congés.

## Le dispositif des congés bonifiés a été modifié en 2020.

Les congés bonifiés : le syndicat national est intervenu à plusieurs reprises durant l'année 2020 pour la gestion des congés bonifiés forte-

ment perturbée par la crise sanitaire, les collègues originaires des DOM n'ont pas pu partir alors qu'ils avaient bénéficié du dispositif, il a donc fallu intervenir pour faire adopter le principe du droit au report à titre exceptionnel.

Outre cette période sensible, le dispositif des congés bonifiés a été modifié en 2020. Les nouvelles dispositions ont été mises en place pour la campagne d'été 2020 avec l'option de bénéficier de l'ancien système encore cette année là. Les nouvelles dispositions résident dans le cadencement du droit aux congés bonifiés, tous les 24 mois et non plus tous les 36 mois. Mais il n'y a plus de bonification de 30 jours, autant dire que la notion de « bonifiés » perd tout son sens. Ce dossier a été défendu au niveau Fonction Publique par nos Camarades de la FGF-FO, après de nombreuses réunions, la prime de vie chère et la prise en charge des billets en avion ont été sauvegardés !

## Fin 2020 on dénombre 45 000 télétravailleurs.

Le télétravail à domicile s'est généralisé à la DGFiP fin 2018. En 2018 on dénombrait 473 agents en télétravail. Fin 2019 il y avait 3539 télétravailleurs, l'augmentation de cette fin d'année 2019 est la conséquence des grèves de transport suivies contre la réforme des retraites. La direction avait à cette occasion déjà mis en œuvre le télétravail exceptionnel.

Fin 2020 on dénombre 45 000 télétravailleurs, il est bien évidemment inutile d'expliquer la raison de cette augmentation.

Afin d'assurer la continuité des missions, la direction a dû réagir et équiper ses agents de matériel informatique. Cadré au niveau ministériel, un protocole directionnel a été validé à la DGFiP en avril 2021. Mais ce protocole a été validé par la seule direction, les organisations syndicales dont F.O.-DGFiP ont quitté la séance du Comité Technique de Réseau ayant à son ordre du jour la validation du nouveau protocole du télétravail dit régulier, en opposition au télétravail mode « crise sanitaire ».

De nombreuses discussions ont eu lieu sur ce sujet, mais comme trop souvent sans de réelles concertations. 2 principaux Groupes de Travail se sont tenus, en octobre 2020 puis en mars 2021. Nous avons exprimé nos revendications en octobre 2020, nous avions eu l'impression d'être alors entendus sur certaines demandes mais en vain !

## Des réticences ancrées dans les mentalités.

La direction nous laissait penser, au cœur de la crise, vouloir améliorer les conditions de travail de ses agents en les dotant de moyens permettant le télétravail. Nous sommes restés lucides, il fallait avant tout être productif tout en restant à la maison. Il y a eu bien sûr des dérives dans certaines directions, ou plutôt services, car la bonne volonté et la confiance n'ont pas été de mise partout sur le territoire. Comme nous l'avons dit et écrit à plusieurs reprises :

Il apparaît qu'à la DGFiP, la difficulté de mise en œuvre de cette nouvelle manière d'exercer ses fonctions relève avant tout d'un problème culturel. En effet, et y compris dans la période que nous vivons, pèse sans arrêt sur le télétravailleur, le soupçon de ne pas vraiment travailler alors même que la période écoulée démontre largement le contraire. Le volontarisme sur la question et l'assouplissement des modalités, s'ils ont le mérite de lever certains freins, se heurtent à des réticences ancrées dans les mentalités.

Le numérique peut, s'il est bien utilisé, offrir des possibilités d'amélioration des conditions de travail et des gains d'efficacité mais seulement à la condition de ne pas plaquer sur cet usage les organisations existantes et plutôt inadaptées.

Pour F.O.-DGFiP, l'agent en télétravail doit conserver ses droits, quel que soit le lieu de travail, aussi il doit bénéficier du dispositif des horaires variables, quel que soit le jour de la semaine.

## F.O.-DGFiP ne souhaite pas que le télétravail se transforme en travail à distance dans des espaces de « co-working ».

Selon le protocole, il sera possible de télétravailler dans des « tiers lieux ».

S'il s'agit d'une résidence secondaire ou du domicile d'un parent, pourquoi pas. En revanche, F.O.-DGFiP ne souhaite pas que le télétravail se

transforme en travail à distance dans des espaces de « co-working ».

Nous persistons à considérer que s'il est tout à fait légitime que le responsable de l'unité de travail donne son avis, le fait que la décision d'accorder ou pas le télétravail relève de sa seule compétence pose problème.

En cas de refus, il ne restera pour l'agent en cause que le recours devant la CAP. Dans la mesure où la disparition des CAP locales se précise, le risque à terme d'encombrement des CAP nationales sur ce type de recours est réel et donc un délai d'instruction du recours de nature à finir par décourager les agents.

## 2,50 € par jour télétravaillé avec un plafond annuel de 220 €.

Notre revendication indemnitaire concernant le télétravail à domicile s'est soldée par le droit à une allocation forfaitaire de télétravail d'un montant de 2,50 € par jour télétravaillé avec un plafond annuel de 220 €. Il n'y a pas de seuil minimal pour prétendre à cette allocation, elle est due dès le premier jour de télétravail.
C'est le résultat d'une revendication de nos camarades de la Fédération des Fonctionnaires Force Ouvrière.

Pour la direction générale, l'intendance doit suivre, quoiqu'il en coûte aux agents qui en sont chargés. Les personnels des Pôles Pilotages Ressources (PPR), parfois oubliés parce que peu visibles de l'extérieur, exercent pourtant des missions essentielles au bon fonctionnement des services. Ces dernières années, ils ont dû faire face aux bourrasques des réformes successives, aux lames de fond des suppressions d'emplois, et enfin à la tempête provoquée par la COVID.

L'avalanche de réformes dans la gestion des personnels qui a suivi a conduit les services RH de proximité à faire face à des demandes plus nombreuses sur la base d'effectifs sous dimensionnés et dégradé leurs conditions de travail.

## Le syndicat continue d'exiger le retour des Guichets Anti Hold-Up (GAHU)

Les agents des services immobiliers, budget, logistique n'ont pas été en reste non plus puisqu'ils ont du gérer tous les réaménagements de locaux induis par le NRP et sécuriser ces locaux sur le plan sanitaire.

Il en a résulté une surcharge de travail qui, espérons-le, fera prendre conscience du rôle primordial de ces agents de « l'ombre » : distribution des masques, de gels, protection des personnes et des biens, etc. Le syndicat continue d'exiger le retour des Guichets Anti Hold-Up (GAHU) et accueils offrant toutes les conditions de sécurité aussi bien sanitaire que physique.

Les collègues de l'informatique, et notamment les CID, ont subi une énorme pression pour doter les collègues en télétravail de 40 000 ordinateurs portables. S'agissant des applications informatiques, le syndicat a continué d'œuvrer pour leur amélioration auprès de la Direction.

Pour la direction générale, l'intendance doit suivre, quoiqu'il en coûte aux agents qui en sont chargés. Nous n'avons jamais cessé, durant cette mandature, de rappeler au Directeur Général qu'il n'était pas obligatoire de rajouter des difficultés aux difficultés en refusant toute pause dans les réformes.

Le « fonctionnaire bashing » reste à la mode et nous assistons même dans la période à une recrudescence des incivilités et des agressions de toute nature à l'égard des enseignants, soignants, policiers, agents des finances publiques...

## F.O.-DGFiP a demandé qu'un pseudonyme soit autorisé de manière souple pour l'ensemble des agents au contact du public.

Nous sommes aussi désormais victimes d'attaques et de menaces numériques.

Un décret du 28 octobre 2020 permet désormais aux agents des finances publiques en charge des procédures de contrôle, de recouvrement ou de contentieux de remplacer leur identité par un matricule afin de garantir leur sécurité.

F.O.-DGFiP appelait de ses vœux depuis longtemps ces dispositions de bon sens mais elles sont encore beaucoup trop restrictives. F.O.-DGFiP a demandé qu'un pseudonyme soit

autorisé de manière souple pour l'ensemble des agents au contact du public.

F.O.-DGFiP a aussi exigé que cette protection juridique soit systématiquement accordée aux agents publics en cas de diffamation, menace ou injure, dans le cadre de leurs fonctions, y compris véhiculées sur les réseaux sociaux.

### Pour F.O.-DGFiP, les agents de la DGFiP sont des contribuables et des citoyens comme les autres.

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

Pour F.O.-DGFiP, les agents de la DGFiP sont des contribuables et des citoyens comme les autres. Dès lors, ce contrôle sur pièces systématique alors même que certaines professions ne sont que très peu contrôlées pose le problème de l'égalité du citoyen devant l'impôt.

Ces contrôles débouchent sur un très petit nombre d'affaires disciplinaires au regard du nombre d'agents et sur quelques milliers d'euros de redressement, c'est dire si l'enjeu est d'importance.

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

Enfin, le syndicat a eu à intervenir auprès de la Direction générale sur des cas de radicalisation afin de garantir la sécurité des collègues ayant eu à y faire face.

## Rémunérations

Si le régime indemnitaire relève de la DGFiP, la valeur du point d'indice et la grille des traitements sont négociées au niveau de l'ensemble des Fonctions Publiques et appliquées ensuite à tous les fonctionnaires.

Pour mémoire, la dernière augmentation de la valeur du point d'indice date de juillet 2017.

Malgré l'attribution de quelques points d'indice par le biais de PPCR, les fonctionnaires subissent une perte de pouvoir d'achat depuis de nombreuses années. Elle est d'autant plus accentuée par la hausse des prélèvements sociaux, la hausse du taux de retenue pour la pension civile et la hausse du taux de la CSG.

L'Indemnité Compensatrice de la CSG instituée depuis janvier 2018 a été pérennisée depuis 2020 grâce à la revendication portée par la FGF-FO, pour autant le compte n'y est pas !

### Notre administration fait du saupoudrage de primes au gré des réformes.

A défaut d'augmenter la valeur du point d'indice, le gouvernement revalorise le montant des remboursements des frais de déplacement, notamment les nuitées et frais de repas et institue de nouvelles primes dites de mobilité, dans le cadre notamment d'une politique de communication sur l'écologie. Afin d'inciter le fonctionnaire à utiliser des moyens de transport moins pollueurs et pratiquer le co-voiturage est créé le « Forfait Mobilités Durables ».

La mobilité du fonctionnaire est le maître mot. Les réformes successives s'accompagnent de dispositifs financiers, lesquels de prime abord paraissent attractifs. Parfois ces « primes » à la mobilité font accepter une réforme, une restructuration qui éloigne le citoyen du service public et l'agent de son lieu d'activité. L'agent de la DGFiP n'a connu aucune revalorisation de son régime indemnitaire depuis la fusion de 2008. Notre administration fait donc du saupoudrage de primes au gré des réformes.

### Depuis 2018, notre direction et son réseau ont connu de nombreux remaniements impactant le régime indemnitaire.

Aussi, notre mandat depuis mars 2018 a été jalonné de discussions nous permettant de défendre au mieux l'intérêt des personnels. Depuis 2018, notre direction et son réseau ont connu de nombreux remaniements impactant le régime indemnitaire. Il s'en est trouvé modifié pour être réduit à ce qu'on appelle communément le régime standard.

La mise en place de régime standard pour toutes les missions nous faisait craindre une mise en œuvre facilité du RIFSEEP (régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). A ce jour, ce mode de rémunération n'est pas mis en œuvre à la DGFiP, le Nouveau Réseau de Proximité a mis sur le devant de la scène d'autres problématiques, au niveau « métier », « structures » et « rémunération ».

## Une nouvelle fois, la politique « diviser pour mieux régner » a mis en exergue l'inégalité de traitement du fonctionnaire, selon le lieu et département d'affectation,

Les décisions politiques du quinquennat ont abouti à une forte accélération du repli du réseau de la DGFiP. Certaines missions ont été revalorisées par l'attribution de points ACF (Allocation Complémentaire de Fonctions), le point ACF étant la colonne vertébrale de notre régime indemnitaire.

Pour autant, le recouvrement est une mission qui n'a pas été revalorisée depuis mars 2018, notamment celui de l'impôt sur le revenu. Afin de « récompenser » les services qui ont permis la mise en place du P.A.S. (Prélèvement A la Source), en janvier 2019 les agents concernés ont perçu la « prime PAS » d'un montant de 200 €. Cette prime a été attribuée par le Ministre Darmanin, selon ses dires, pour rémunérer la « petite surcharge » de travail que cette réforme a entraînée. Une nouvelle fois, la politique « diviser pour mieux régner » a mis en exergue l'inégalité de traitement du fonctionnaire, selon le lieu et département d'affectation, tous n'ont pas perçu cette prime dont les périmètres d'attribution ont été laissés à l'appréciation des directeurs locaux. Nous avons bien sûr dénoncé cette gestion et demandé l'attribution de cette prime à tous les agents, demande demeurée infructueuse.

## Une revalorisation de la rémunération pour les agents assurant les différents accueils.

Les nouvelles structures d'accueil, physique et téléphonique, ont nécessité une revalorisation de la rémunération pour les agents assurant les différents accueils. Ainsi, les agents de catégorie B et C en centre d'accueil bénéficient aujourd'hui de 1 101 € annuel depuis 2019, ils percevaient auparavant une allocation annuelle de 400 €. Depuis janvier 2020 les inspecteurs de ces structures perçoivent aussi une ACF annuelle de 1 101 €.

L'accueil dit de proximité né du NRP (Nouveau Réseau de Proximité) assuré par les agents de la DGFiP depuis le début 2021 dans les tiers lieux fera l'objet en début 2022 d'une « prime d'accueil de proximité » attribuée en fonction du nombre de jours effectués. Son montant pourra aller de 75 à 350 € par an.

## Un semblant de reconnaissance obtenu de haute lutte.

Un agent DGFiP de catégorie B ou C, affecté en qualité d'animateur dans une maison France Services percevra une prime annuelle de 400 €.
Malgré un semblant de reconnaissance obtenu de haute lutte, notre revendication de valoriser l'accueil et sa rémunération est loin d'être aboutie. Nous continuerons donc à aborder le sujet autant que de besoin.
Les encadrants de la DGFiP ont été particulièrement concernés par l'évolution de leur rémunération indemnitaire depuis 3 ans.

Parfois, on peut évoquer une revalorisation, c'est le cas des inspecteurs encadrants dont l' « ACF encadrement » est de 1101 € depuis septembre 2018.

Mais on doit surtout parler de régression en ce qui concerne le régime indemnitaire des comptables du réseau de la DGFiP. En effet, depuis janvier 2020 les comptables du secteur public local ne perçoivent plus d'indemnités de conseil, versées jusqu'alors par les collectivités locales. Bien que l'administration leur attribue une compensation financière, toute compensation indemnitaire n'est pas pérenne.

## Le directeur général a opté pour une solution ne permettant pas de servir cette prime « COVID » à tous qui pouvaient y prétendre.

Les comptables ont également subi une régression fonctionnelle suite aux nombreuses restructurations de service. De nouvelles fonc-

tions ont été mises en place, les comptables ont ainsi la possibilité de postuler pour devenir des Conseillers aux Décideurs Locaux (CDL), nouvelle fonction indemnisée par une ACF spécifique de sujétion libellée « ACF CDL ».
La crise sanitaire que nous subissons depuis mars 2020 a engendré de nouvelles méthodes de travail, à domicile pour certains mais néanmoins des agents ont assuré la continuité du service en présentiel dans leur service, au risque de mettre leur santé et celle de leur famille en jeu.

Une prime exceptionnelle a donc été attribuée à certains agents. Nous aurions préféré que cette prime soit allouée à tous. De plus, le directeur général a opté pour une solution ne permettant pas de servir cette prime « COVID » à tous ceux qui pouvaient y prétendre. Le décret prévoyait 3 options possibles, 300 €, 600 € ou 1 000 €.

En optant pour 2 options, 300 et 1000 €, cela écartait beaucoup d'agents du dispositif.

Encore une fois c'est la politique du « diviser pour mieux régner » qui s'est imposée !

L'indemnitaire relatif aux fonctions est ponctué aussi par l'indemnitaire d'accompagnement lié aux restructurations, la Prime de Restructuration de Service (PRS), l'Indemnité d'Accompagnement à la Mobilité Fonctionnelle (IAMF), le Complément Indemnitaire d'Accompagnement (CIA). L'indemnité de départ volontaire (IDV) pour raison de restructuration ou suppression d'emploi perdure mais l'IDV pour reprise ou création d'entreprise a été supprimée à compter de décembre 2020.

Enfin, la Loi du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique a institué la rupture conventionnelle dans la Fonction Publique.

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, un outil de plan social !?

La procédure de rupture conventionnelle est ouverte aux fonctionnaires titulaires, contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI) et ouvriers de l'État (ouvriers du cadastre à la DGFiP). En sont exclus les fonctionnaires stagiaires (sauf s'ils sont titulaires dans un autre corps), les détachés en qualité d'agent contractuel, les agents âgés de 62 ans et plus et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes confondus, leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

La rupture conventionnelle est un accord entre l'agent et l'administration qui conviennent de la cessation définitive des fonctions de l'agent. Elle ne peut être imposée ni par l'administration ni par l'agent. Ce dispositif entraîne pour les fonctionnaires la radiation des cadres et la perte de qualité de fonctionnaire, et pour les contractuels la fin du contrat.

En contre - partie de la rupture, le versement d'une Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC) est prévu.

Cette indemnité est structurée en 2 niveaux :

- un montant plancher calculé en fonction de l'ancienneté de l'agent selon un pourcentage en dessous duquel l'administration ne peut calculer le montant de l'indemnité ;

- un montant plafond, le montant maximal de l'indemnité ne peut excéder 1/12è de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 années.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la rupture.

Le Directeur général a opté pour la norme dictée par la DGAFP, à savoir le montant plancher. Pour autant, le directeur local peut éventuellement déroger à cette règle et proposer davantage, la proposition devant être transmise à l'administration centrale pour avis. Il s'avère que depuis la mise en œuvre du dispositif à la DGFiP, les dérogations en matière indemnitaire sont exceptionnelles. L'agent doit se préparer, avoir à l'esprit qu'après cette radiation des cadres, il cesse d'acquérir des droits à pension civile. La pension civile sera calculée selon les conditions applicables à sa génération.

L'agent ayant perçu l'ISRC et qui, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public dans la fonction publique de l'Etat, sera tenu de rembourser à l'Etat la somme perçue.

Le syndicat national F.O.-DGFiP est bien conscient que par ces temps difficiles, incer-

tains, avec la menace de la mobilité géographique et professionnelle, qui plus est avec une rémunération stagnante sans réévaluation possible à l'horizon, certains agents aient envie de mettre fin à leurs fonctions à la DGFiP.

### La rupture conventionnelle accessible aux fonctionnaires est un véritable plan social déguisé de la fonction publique.

Les conditions de travail actuelles se dégradant de jour en jour incitent à s'imaginer que « l'herbe est plus verte chez le voisin ». C'est pourquoi nous attirons l'attention de nos collègues sur le risque réel de quitter une sécurité financière dans une période de crise telle que nous la vivons actuellement.

La crise sanitaire met douloureusement en exergue la fragilité de l'emploi dans le privé, notamment lorsqu'on est travailleur indépendant : moins d'activité, moins de revenus, et une couverture sociale très précaire.

La rupture conventionnelle n'est qu'un nouvel outil pour pousser les agents bénéficiant d'un emploi statutaire vers la sortie et les remplacer par des contractuels selon les besoins du moment.

La rupture conventionnelle accessible aux fonctionnaires est un véritable plan social déguisé de la fonction publique. On incite le fonctionnaire à la mobilité, en lui faisant l'offrande d'un pécule pour bons et loyaux services, et à quel prix ! On lui fait même miroiter une indemnité « nette d'impôt » pour l'inciter à partir. Attention ! Il se pourrait que la rupture conventionnelle ne soit qu'un miroir aux alouettes !

## Catégories B et C

Lors du dernier congrès, les effets néfastes de PPCR commençaient à se faire sentir sur la carrière des agents de catégorie B et C.

Ils étaient pourtant loin d'imaginer que la Loi du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique allait profondément modifier le rôle de leurs représentants élus et donc leur possibilité d'être défendus tant en matière de mobilité que de promotion. Personne n'aurait pu non plus anticiper la survenue de la pandémie de la COVID 19 et ses conséquences dans notre administration tant sur les conditions d'exercice des missions que sur l'accueil des stagiaires dans les établissements de l'ENFiP et les services.

### Nos craintes sur le manque d'ambition des nouvelles grilles indiciaires PPCR, étaient totalement justifiées.

Les deux catégories ne sont pas rentrées en même temps dans le protocole, celle des B ouvrant le bal dès 2016 alors que le processus concernant la catégorie C s'est achevé en 2021 du fait du report d'un an imposé en 2018 par le gouvernement.

Pour autant, l'année 2017 sonnait pour ces deux corps le glas des bonifications d'ancienneté et donc de la possibilité d'un avancement d'échelon plus rapide. De plus, l'administration trouvait le moyen de faire encore des économies sur le dos des collègues en ne distribuant pas le capital/mois restant, à savoir 433 mois pour les agents et 485 pour les contrôleurs, toutes ces bonifications étant irrémédiablement perdues.
Quatre années « seulement » après la mise en place de ce protocole, nos craintes sur le manque d'ambition des nouvelles grilles indiciaires, étaient totalement justifiées. En effet, la combinaison de l'augmentation du SMIC et du gel du point d'indice a abouti à ce que les premiers échelons de la catégorie C se retrouvent en dessous du salaire minimum. Encore quelques années à ce régime et la grille de la catégorie B sera impactée de la même manière.

### Les évaluations et la validation des scolarités étaient bouleversées par la pandémie.

Début 2020, le virus de la COVID 19 provoquait une crise sanitaire sans précédent. Le 17 mars débutait un premier confinement censé durer quinze jours et qui, en fait, allait durer deux mois. Face à cette crise, la DGFIP instaurait un Plan de Continuité de l'Activité impactant très largement les conditions d'exercice des missions.

En parallèle, l'ENFIP était amenée à prendre la décision de la fermeture inédite de tous les établissements de formation. Elle proposait en urgence aux contrôleurs stagiaires des moda-

lités de travail à distance. Les évaluations et donc la validation des scolarités étaient bouleversées par la pandémie. Nous sommes intervenus pour qu'aucun stagiaire n'ait à subir de préjudice et que les décisions d'interruption de scolarité ou de redoublement soient impérativement circonscrites à la seule sanction des abus manifestes ou des manquements déontologiques avérés.

Dans la foulée, les agents stagiaires issus du concours commun C étaient « invités » à suivre leur stage théorique de dix semaines à distance sur leur ordinateur personnel. Ceux qui n'en possédaient pas devant se rapprocher de leur direction d'affectation pour en obtenir un.

Les choses semblant s'apaiser pendant l'été, la promotion suivante de contrôleurs stagiaires réintégrait les établissements de formation de l'ENFIP avec toutefois un bémol pour les collègues identifiés « vulnérables » qui commençaient leur scolarité à distance. Malheureusement, dès le mois de novembre, compte tenu de la dégradation de la situation sanitaire, la totalité de la promotion quittait précipitamment les écoles pour suivre les cours en visio. Malgré des améliorations au cours des six mois de stage théorique, les difficultés de connexion ainsi que les supports pédagogiques parfois non adaptés ont été une source d'inquiétude permanente. Si l'on y ajoute un stage pratique probatoire pour la première fois au sein d'une formation initiale rénovée pour la catégorie B, l'on obtient le piège parfait.

Au moment où nous écrivons ces lignes, aucun bilan en termes de titularisation n'a été fait pour cette promotion alors que le syndicat a demandé des mesures exceptionnelles compte tenu d'un contexte exceptionnel. En parallèle, l'administration obligeait, en mai, les lauréats du concours C 2021, à venir récupérer leur ordinateur pour repartir immédiatement suivre la formation initiale à domicile. Sachant que tous ces agents connaissaient déjà leur primo-affectation, il nous aurait semblé plus logique de les laisser s'organiser avec leur département d'accueil.

Seuls les agents recrutés sur contrat PACTE ont pu suivre la totalité de leur stage théorique (les quatre semaines de remise à niveau et les 6 semaines de formation) en « présentiel ». Le nombre restreint de recrutés au titre de cette promotion a permis à l'ENFIP de les répartir selon un protocole sanitaire très strict à six maximum par salle de cours.

A l'été 2021, l'incertitude régnait sur la rentrée d'octobre pour les futurs contrôleurs stagiaires (pour info, les inspecteurs stagiaires étaient censés débuter leur scolarité le 1er septembre en mode hybride, présentiel et distanciel un jour sur deux). De plus, les conditions d'accueil par les organisations syndicales étaient potentiellement réduites au minimum, comme l'année précédente.

## Les effets de la Loi de Transformation de la Fonction publique sont venus percuter des changements déjà engagés.

En août 2019, malgré toutes les actions et notamment les grèves au cours du premier semestre, la Loi qui était promulguée allait bouleverser la gestion de la carrière des agents publics. Ainsi, la suppression de la compétence des CAP en matière de mutations et de promotions constitue un recul sans précédent des droits des agents et des moyens de leurs représentants pour les défendre.

Ces compétences des CAP dans le cadre d'un dialogue social institutionnel allaient être remplacées par des Lignes Directrices de Gestion mobilités et promotions.
Depuis le dernier congrès, les règles de mutations ont connu de nombreux changements dans le cadre d'échanges avec l'administration très loin d'être un long fleuve tranquille. Ainsi les effets de la Loi de transformation de la Fonction publique sont venus percuter des changements déjà engagés.

Pour la catégorie C, les demandes des titulaires étaient étudiées lors du mouvement général du 1er septembre alors qu'un mouvement était dédié aux primo-affectations des stagiaires. Si cela permettait d'avoir un taux de satisfaction de 80 % et « seulement » six rapprochements en attente pour les premiers, les seconds « bouchaient les trous » avec pour conséquence un nombre très important de renonciations.

C'était également la dernière année où un mouvement complémentaire (1er mars 2018) complétait le mouvement général. Malgré les 1400 vacances d'emploi et 90 % des départements

ouverts, 50 % seulement des demandeurs étaient satisfaits ce qui augurait mal du sort réservé à ce mouvement.
La catégorie B avait conservé un mouvement sur poste spécifique concomitant au mouvement complémentaire. Il permettait à une cinquantaine de directions de proposer des postes « impossibles » à pourvoir par les mutations traditionnelles, et à des collègues de rentrer plus facilement dans des départements leur étant fermés à l'ancienneté.

L'année 2019 allait être un premier tournant dans les règles de mutations. Le mouvement complémentaire des C disparaissait au profit d'un mouvement sur poste spécifique au rabais (19 postes retenus seulement) et celui des B était en nette régression par rapport au précédent ce qui allait sonner le glas de ce type de mouvement.

## Pas encore le « droit au retour » mais on s'en rapproche doucement.

Par ailleurs, une préfiguration sur 14 directions territoriales, nationales ou spécialisées était mise en place pour tester la nouvelle procédure de mutation au département. Sans surprise, elle était généralisée l'année suivante. Sans aller jusqu'au bout de notre revendication de supprimer le concept d'ALD, l'administration décidait d'en régulariser la grande majorité. Elle décidait également, pour les lauréats de la liste d'aptitude de C en B ou du Concours Interne Spécial qui reviendraient dans leur département d'origine, de les considérer comme internes au département pour le mouvement local. Ce n'est pas encore le « droit au retour » mais on s'en rapproche doucement.

## Un vrai recul pour la promotion interne à la DGFIP.

L'année 2019 voyait également l'administration décider contre l'avis unanime des syndicats, d'affecter les lauréats des concours externe et interne normal de contrôleur avant leur entrée à l'ENFIP dans un mouvement dédié qui suivrait le mouvement général des titulaires. Si c'était d'une moindre importance pour le concours externe, cela constituait un vrai recul pour la promotion interne à la DGFIP. Voulant « rajeunir » certains départements de province, l'administration décidait même d'y affecter d'office des stagiaires désireux pourtant de rester en région parisienne. Devant un tel flop, Bercy levait à titre dérogatoire le délai de séjour de deux ans pour leur permettre de réintégrer la RIF et libérer des places ainsi des places convoitées par ailleurs.

Enfin, les agents techniques ressentaient, plus que quiconque les effets des restructurations puisque sur 83 demandes de mutations au 1er septembre, 43 étaient dues à des réorganisations avec, au final un taux de satisfactions (hors restructurations) de seulement 37 %.

## De nouvelles modalités de prise en compte des priorités légales de mutation prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.

L'année 2020 voyait le passage aux Lignes Directrices de Gestion mobilité en mode transitoire. En effet, celles-ci n'ayant pas encore été discutées en directionnel, l'administration a gardé les règles de mutation alors en vigueur mais en supprimant le passage devant les Commissions Administratives Paritaires nationales et locales.
C'est véritablement en 2021 qu'est arrivé un profond changement dans les règles de mutations. Au delà des orientations générales de la politique de mobilité (adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de la DGFIP, diversité des profils et des parcours professionnels, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), ce sont les procédures de gestion des demandes individuelles et surtout de nouvelles modalités de prise en compte des priorités légales de mutation prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée qui ont déterminé les nouvelles règles.

La première nouveauté supprime la règle des 50/50 entre les prioritaires et les convenances personnelles puisque la loi oblige à privilégier entièrement les priorités légales. La deuxième nouveauté importante vient, au-delà de l'invalidité qui était déjà une super-priorité dans nos règles de gestion, de la prise en compte du handicap sous toutes ses formes. In fine, c'est en 2022 que les LDG mobilité s'appliqueront dans leur intégralité.

Malgré la suppression des compétences des CAP nationales en matière de mutation, nous avons continué à défendre les dossiers qui

nous ont été confiés, notamment les plus difficiles, directement auprès de la direction générale.

## Le Plan de Qualification Ministériel disparaissait.

Avec un an de décalage par rapport à la mobilité, les LDG promotions sont mises en place à partir de 2021. Les agents avaient déjà subi une baisse drastique des promotions, tant intra-catégorielles qu'inter-catégorielles. En effet, le Tableau d'Avancement 2018 à AAP1ère classe voyait son taux de promotion chuter à 15,50 % alors qu'il était de 25 % l'année précédente. Dans le même temps, le Tableau à AAP2ème classe passait de 35 % à 25 %.

Ces taux demeuraient identiques pour les deux années suivantes, les Tableaux d'Avancement pour les agents techniques étant impactés dans les mêmes proportions.

Au même moment, le Plan de Qualification Ministériel disparaissait alors que la liste d'aptitude de C en B 2018 ne comptait déjà que 550 promotions contre 750 en 2016 et 1868 en 2012. Ce volume chutait à 400 unités pour les trois années suivantes, et n'était pas compensé par le CIS puisque de 304 promotions pour le concours 2018, on obtenait seulement une moyenne de 342 promus sur la même période.

Pour la catégorie B, le constat était identique. Les taux de promus/promouvables, à répartir entre le Tableau d'Avancement et le concours professionnel pour chaque grade, étaient revus à la baisse. Pour le grade de contrôleur 1ère classe, le taux baissait à 18 % en 2018 puis 17 et 16 % en 2019 et 2020. Pour le grade de contrôleur principal, le taux chutait uniformément à 10 % sur les trois mêmes années, avec un quota réservé au Bénéfice de l'Age.

## Les LDG promotions confirmaient officiellement et exhaustivement les critères déjà employés

Pour l'accès à la catégorie A, la fin du PQM avait le même effet que pour l'accès à la catégorie B : Une baisse très importante de la liste d'aptitude (162 promus en 2017 pour 100 les quatre années suivantes) mais également de l'examen professionnel de B en A (162 en 2017 pour 144 à 150 jusqu'en 2021).

L'année 2021 connaissait un petit rebond avec une hausse de 1 point pour chacun des taux pro/pro dans les deux catégories.

In fine, les LDG promotions confirmaient officiellement et exhaustivement les critères déjà employés pour apprécier les dossiers soumis aux listes d'aptitude, et, d'une certaine manière, les ont étendus aux tableaux d'avancement en introduisant un critère supplémentaire (tableau synoptique) pour ces derniers.

## La prédominance de la valeur professionnelle devrait inciter les agents à la vigilance quant au contenu de la fiche d'évaluation.

Depuis la fin des bonifications d'ancienneté, le nombre de dossiers étudiés au niveau local, et par extension la remontée au niveau national n'a cessé de décroître. La suppression du recours de 2ème niveau en CAP nationale a amplifié le phénomène.

En attendant les prochaines élections et le nouveau périmètre des CAP, les CAP nationales ne concernent que les agents pour lesquels il n'existe pas de CAP locale. Pourtant, la prédominance de la valeur professionnelle pour les deux types de promotions, devrait inciter les agents à la vigilance quant au contenu de la fiche d'évaluation.

## Un énorme travail des élus en CAP.

Le PPCR pour la catégorie C et la baisse générale des effectifs ont entraîné pour les deux catégories une baisse conséquente du nombre d'élus en CAP Nationales.

Malgré la fin des compétences des CAP en matière de mobilité en 2020 et ensuite de promotions (Tableaux d'Avancement et Liste d'Aptitude) en 2021, les élus FO n'ont cessé de défendre avec conviction et professionnalisme tous les dossiers qui leur ont été confiés : notamment pour les titularisations (contractuels B et C, PACTE, recrutement sans concours, agents techniques, stagiaires B et C, contractuels handicapés) et surtout des dizaines de conseil de discipline, tous grades confondus dans la période.

Il n'est pas possible de terminer ce rapport d'activité sans adresser nos plus vifs remercie-

ments aux élus FO qui ont fait un énorme travail : Pierre LABAISSE et Jean-François HUET pour les agents techniques, William THUBERT, Martine MINIOU et Vincent HAYAUX du TILLY pour les agents administratifs, et Sylvie SERRE, Sabine TRIQUENAUX, Marie-Laure SOLANO, Philippe CANE, Laurence BERNARD, Laurence DERIS, Jérémy RAOUL et Rémy BEUNARD pour les contrôleurs.

## Inspecteurs

A l'issue des élections professionnelles, organisées pour la première fois électroniquement à la DGFiP, F.O.-DGFiP a conservé sa troisième place au sein de la CAP nationale des inspecteurs (CAP nationale n°4) et continué dans ce cadre à défendre avec pugnacité les dossiers qui lui étaient confiés.

Depuis, est paru avec effet au 1er janvier 2020, le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 découlant de la loi dite Loi de Transformation de la Fonction Publique et relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP.

Il prévoit dans son article 40 que ces dernières ne sont plus compétentes en matière de mutation, de détachement, d'intégration et réintégration après détachement et de mise en disponibilité.

Auparavant, la DGFiP avait déjà réduit d'une part le temps accordé aux élus pour la consultation des dossiers et d'autre part celui consacré aux CAP plénières.

Pour autant, les élus F.O.-DGFiP ont continué de défendre avec pugnacité les dossiers qui leur ont été confiés en saisissant directement les bureaux de gestion et obtenu satisfaction pour bon nombre d'entre eux.

**Afin de donner plus de pouvoir aux directeurs locaux en matière de mutations, la Direction générale a mis en place l'affectation au département.**

Notre campagne 2018 pour l'élection des représentants en CAPN s'est axée sur 2 grandes revendications «2 VRAIS mouvements de mutation par an», « classement des demandes prioritaires à l'ancienneté du fait générateur ». Chaque groupe de travail, réunion d'approfondissement, et Comité technique de réseau (CTR) fut l'occasion de réaffirmer ces revendications y compris dans les discussions sur les lignes directrices de gestion. L'administration n'a pas donné suite à notre revendication, mais d'autres OS n'y ont pas aidé non plus.

Afin de donner plus de pouvoir aux directeurs locaux en matière de mutations, la Direction générale a mis en place l'affectation au département. Testée sur 14 départements en 2019, elle a ensuite été généralisée aux autres Directions, DISI et Directions Nationales Spécialisées en 2020. Pour F.O.-DGFiP, si le nombre de postes ALD a été fortement réduit, répondant en partie à nos revendications, la DG a créé parallèlement des postes au choix échappant totalement au contrôle des CAP. Le mouvement Hors métropole est également élaboré selon une procédure exclusivement au choix.

**Parallèlement, les appels à candidatures augmentent d'année en année pour les Services Centraux et structures assimilées.**

Ainsi, depuis le dernier Congrès, les mouvements de mutation des inspecteurs ont concerné 4 243 demandes en 2018, 3 088 en 2019 et 1 260 demandes en 2020, année de transition avant LDG (Lignes Directrices de Gestion.).
S'agissant du mouvement général sur postes en DRFiP/DDFiP, DIRCOFI et DISI, les agents demandeurs sont classés à l'ancienneté administrative.
Parallèlement, les appels à candidatures augmentent d'année en année pour les Services Centraux et structures assimilées, les postes Hors métropole et les postes au choix sur les Directions Nationales et Spécialisées et DR/DDFip (Guyane, Mayotte la DIRCOFI Sud Est Outre Mer) et les PNSR (pôles nationaux de soutien au réseau).

En 2021, sont venus s'y ajouter les services relocalisés dans le cadre du volet relocalisation du NRP. Pour ces 2 modes de recrutement c'est le choix qui prédomine.

**Les agents prioritaires ont donc primé systématiquement les agents non prioritaires.**

En 2021, dans le cadre de la mise en œuvre progressive des LDG, les changements ont

porté essentiellement sur les modalités d'interclassement dans les tableaux de mutation et le périmètre des priorités élargi. Les agents prioritaires ont donc primé systématiquement les agents non prioritaires.

Une légère augmentation du nombre des demandes de mutations (+ 8, 7 %) a été constatée ce qui s'est traduit par 1370 demandes contre 1260 en 2020 et une certaine stabilité pour les postes au choix. Les demandes prioritaires sont également restées stables. A titre d'exemple, nous noterons 424 demandes en 2021 au titre du rapprochement de conjoints contre 426 en 2020. S'agissant du mouvement en lui même, 711 affectations ont été prononcées contre 832 en 2020.

## Le syndicat a tout mis en œuvre pour défendre des dossiers sensibles.

Malgré la mise en œuvre des Lignes directrices de gestion, et donc de l'élargissement du périmètre des priorités, le taux de satisfaction pour les prioritaires est en baisse par rapport à 2020 soit 76 % contre 92 %.

De même, à l'issue du mouvement, des demandes prioritaires demeurent en attente sur 10 directions. Nonobstant, la disparition de la compétence des CAP en matière de mutation, le syndicat a tout mis en œuvre pour défendre des dossiers sensibles dans le cadre d'une réunion informelle et obtenir pour ces collègues une issue favorable à leur situation.

## En 2021, aucune CAP Locale et ou nationale relative aux promotions ne fut réunie.

La thématique « Promotion et avancement », a fait l'objet de différents groupes de travail avec la DG les 19 janvier, 12 février, 1er mars et 15 avril 2021. La déclinaison de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et de ses corollaires : les Lignes Directrices de Gestion (LDG), a modifié considérablement les conditions d'élaboration des listes d'aptitude.

Ainsi, il n'existe plus de CAP locale préparatoire dans les DR/DDFiP et plus de CAP nationales de promotion depuis 2020. En 2021, aucune CAP Locale et ou nationale relative aux promotions ne fut réunie.

## Pour F.O.-DGFiP nous avons tout mis en œuvre pour combattre l'arbitraire.

Le nombre de promus en catégorie A par liste d'aptitude de 185 en 2015 et 2016 et 162 en 2017 a chuté à 100 sur les 3 dernières années.

Pour 2022, l'accord signé le 22 octobre 2021 entre la DG et les organisations syndicales représentatives permettra d'en avoir 50 supplémentaires. Dans les faits, même si les contrôleurs 2ème classe et 1ère classe remplissent les conditions statutaires, seuls des Contrôleurs Principaux sont choisis.

Pour F.O.-DGFiP nous avons tout mis en œuvre pour combattre l'arbitraire et obtenu de l'administration qu'elle explique à l'agent qui aurait été déclassé, les raisons de ce déclassement.

Pour 2022, la note de campagne fait état, pour la sélection à venir, de l'examen par l'inter-région des choix des directeurs locaux en sélectionnant les agents les plus méritants.

F.O.-DGFiP a vivement protesté contre cette nouveauté qui place les agents concernés en concurrence au sein de toute l'inter-région et non plus au sein du département et dénoncé une manœuvre destinée à masquer la pénurie.

## F.O.-DGFiP est présent auprès des candidats à l'examen professionnel dès leur admissibilité.

2ème voie d'accès à la catégorie A après le concours (décret 2010 – 986 du 26 août 2010), l'examen professionnel s'appuie sur une forte sélectivité nécessitant des connaissances techniques approfondies.

L'administration prévoit une liste complémentaire mais, elle n'y fait que rarement appel malgré nos demandes réitérées.

F.O.-DGFiP est présent auprès des candidats à l'examen professionnel dès leur admissibilité, l'aide s'appuie sur un coup de pouce (annales des questions de l'année précédente) à destination des adhérents du syndicat.

Les mises en situation sont réactualisées en fonction de l'actualité DGFiP. Cette aide est vivement appréciée par les lauréats.

**Pour évoluer du grade d'inspecteur à Inspecteur Divisionnaire de Classe Normale, il faut d'une part réussir la sélection et d'autre part obtenir un poste.**

Les IDIV CN sont choisis parmi les inspecteurs de 8éme échelon ayant au moins 7 ans de services effectifs en catégorie A. Pour évoluer du grade d'inspecteur à Inspecteur Divisionnaire de Classe Normale, il faut d'une part réussir la sélection et d'autre part obtenir un poste. S'agissant de la sélection lors du GT bilan obtenu par F.O.-DGFiP, son caractère élitiste a bien été confirmé.

**Nous avons obtenu que les inspecteurs du vivier 2018, soient à titre exceptionnel maintenus une 4ème année, face aux difficultés de positionnement liées au COVID.**

De plus, les modalités de la sélection ont été modifiées : le candidat doit maintenant fournir à l'appui de son dossier de candidature la description d'une réalisation professionnelle. Parallèlement, la durée de l'entretien a été ramenée à 30 minutes décomposé en deux parties : une présentation du candidat d'une durée de 5 minutes maximum et un échange avec le comité de sélection.

Pour mémoire, F.O.-DGFiP revendique l'abandon de cette sélection considérant que 30 mn d'entretien ne saurait remplacer des années d'engagement professionnel. S'agissant ensuite de l'obtention d'un poste, c'est bien là que le bas blesse. En effet, les restructurations incessantes, le nouveau réseau de proximité, les quotas pour les autres cadres aboutissent à une réduction des postes de catégorie C3 offerts à la promotion.

Il en est de même pour les postes d'IDIV CN administratifs. Le TA 2020 comportait 277 sélectionnés et 311 à l'issue de la CAPN. Sur les 34 dossiers supplémentaires retenus F.O.-DGFiP en a obtenu 19. Le tableau d'avancement 2021 a sélectionné 242 candidats soit 69 de moins qu'en 2020. Nous avons obtenu que les inspecteurs du vivier 2018, soient à titre exceptionnel maintenus une 4ème année, face aux difficultés de positionnement liées au COVID.

## Les inspecteurs divisionnaires des finances publiques

Lors du précédent congrès de Ronce les Bains, l'administration venait de décider unilatéralement, et contre l'avis de toutes les organisations syndicales, de ne procéder désormais qu'à un seul mouvement comptable puis administratif par an et ce, dès 2018. Au final, la Direction Générale a instauré un mouvement perpétuel qui s'est traduit par le lancement récurrent d'appels à candidatures au «fil de l'eau», complétés de Mouvements d'Initiative Locale. Ainsi, le recrutement au choix du Directeur local s'est généralisé tant sur l'attribution d'emplois comptables qu'administratifs.

**F.O.-DGFIP a dénoncé un mode de concertation consistant à empiler les thématiques lors d'une même réunion.**

Depuis le dernier congrès, nous avons participé avec l'appui d'experts à 19 groupes de travail. F.O.-DGFIP a dénoncé un mode de concertation consistant à empiler les thématiques lors d'une même réunion au motif qu'il y aurait du lien entre elles. Cette méthode conduit inévitablement à ne faire qu'effleurer les sujets. Le seul GT du 10 décembre 2020 au cours duquel ont été traités successivement le plan d'accompagnement managérial, l'accompagnement des cadres, le classement des postes comptables et la GPEEC illustre cette tendance lourde. Sur le fond, c'est une technique qui permet à l'administration de masquer son manque d'ambition en termes d'amélioration de la carrière des cadres.

**F.O.-DGFIP a obtenu, pour les IDIV experts, la suppression de l'oral de sélection pour l'accès à IDIV « encadrement ».**

De même le cycle de discussions relatif aux lignes directrices de gestion qui s'est déroulé de septembre 2020 à novembre 2021, soit 8 GT, s'est révélé être une mascarade. Si l'on y ajoute le fait que les fiches de travail dites confidentielles étaient diffusées aux directeurs locaux en amont des GT et parfois mises en application dès réception, le mot mascarade est encore trop faible.

Face à toutes ces attaques, F.O.-DGFIP a su faire entendre sa voix aussi bien lors des GT « cadres supérieurs », que lors des réunions bilatérales avec la direction générale.

Ainsi, F.O.-DGFIP a obtenu, pour les IDIV experts, la suppression de l'oral de sélection pour l'accès à IDIV « encadrement ».

Durant ces 4 années, F.O.-DGFIP a soutenu et défendu les cadres souhaitant une promotion ou une mutation tant en CAPN que par le biais d'une aide à la préparation des sélections. De même, dans un contexte de saturation des emplois de débouchés, F.O.-DGFIP n'a eu de cesse de revendiquer que tout IDIV CN ayant atteint le 3ème échelon puisse accéder au grade d'IDIV HC sans mobilité géographique ou fonctionnelle.

## F.O.-DGFIP a exigé la saturation des quotas statutaires.

Cette exigence découle de l'évolution de la doctrine d'emploi qui concentre désormais une majorité d'IDIV sur des emplois administratifs. En complément, F.O.-DGFIP a exigé la saturation des quotas statutaires permettant l'accès des IDIV au grade d'IP et, plus particulièrement, au grade d'AFIPA pour les IDIV HC ayant atteint le 3ème échelon de leur grade.

Ce second niveau du grade ne doit plus être considéré comme un grade terminal par l'administration centrale.

## F.O.-DGFIP a défendu et obtenu, l'accès à l'échelon spécial en 2021 et non par paliers jusqu'en 2022.

L'évolution vers le détachement au statut d'emploi sur un poste comptable ou administratif de niveau C1 doit perdurer.

En parallèle, la Direction générale compte bien exploiter à son bénéfice l'opportunité offerte par l'âge moyen élevé des IDIV pour réduire rapidement les effectifs. Ainsi, la Loi de Finances pour 2021 a entériné cet objectif avec une variation à la baisse des emplois de cadres supérieurs qui se focalise uniquement sur les IDIV. Pour autant, F.O.-DGFIP a défendu et obtenu, l'accès à l'échelon spécial en 2021 et non par paliers jusqu'en 2022. Le syndicat continue néanmoins de revendiquer un sommet indiciaire à 1027 brut en linéaire pour tous les IDIV HC.

Le sujet de la redistribution des indices des postes comptables vers la sphère administrative a été traité pour la 1ère fois, le 11 octobre 2021 dans le cadre d'un GT spécifique. L'objectif à terme est une répartition de 50/50 sur les 2 sphères. Si l'on veut éviter la guerre des grades, l'administration doit flécher dès l'entrée les indices éligibles à chaque grade. F.O.-DGFIP veillera à ce que les indices lettres soient effectivement dévolus à tous les grades pouvant y prétendre et à une juste répartition des emplois administratifs indiciés pour les IDIV HC qui commenceront à en bénéficier à compter de 2022.

## Une aide à la préparation des différentes sélections et un soutien personnalisé dans le cadre du recrutement au choix.

Afin de faciliter l'accès de nos adhérents à la promotion ou de leur permettre de se repositionner, nous avons mis en place d'une part une aide à la préparation des différentes sélections et d'autre part un soutien personnalisé dans le cadre du recrutement au choix. Selon les types de sélections nous mettons à disposition des adhérents qui en font la demande un guide coup de pouce, une liste de questions mise à jour chaque année et un panorama de l'actualité à la DGFiP. Nous proposons également à ceux de nos adhérents intéressés et dans la mesure des possibilités un entraînement à l'entretien et une aide à la préparation. De même, afin d'aider nos collègues dans les recrutements au choix, nous proposons un soutien rédactionnel personnalisé pour les CV et lettres de motivation, un entraînement à l'entretien de recrutement. Cette offre de service ne peut fonctionner que grâce à l'investissement des militants F.O.-DGFIP et à la solidarité des collègues d'une année sur l'autre. En outre, l'organisation de réunions catégorielles spécifiques nous permet un meilleur échange avec les collègues A+. Nous en avons organisé deux en 2018 et 2019, la pandémie ne nous a pas permis de continuer dans cette voie.

## F.O.-DGFIP s'est montré résolu et pugnace pour faire respecter les droits de tous les collègues qui nous ont confié un mandat.

Lors des élections de 2018, avec plus de 25,87 % des voix, F.O.-DGFIP est resté la 1ère organisation syndicale de la DGFiP chez les IDIV. Nous sommes les seuls, à détenir un siège dans chaque grade (CN et HC) au sein de la CAPN des IDiV. F.O.-DGFIP s'est montré résolu et pugnace pour faire respecter les droits de tous les collègues qui nous ont confié un mandat pour les représenter en commission administrative paritaire nationale, CAPN n°3 des IDIV.

- Dans le cadre des CAPN des sélections, permettant la défense des dossiers qui nous ont été confié en 2018 et 2019. Lors de la dernière CAPN de 2019, entre la parution du projet et de la publication définitive, nous dénombrons 34 candidats supplémentaires retenus dont 19 étaient défendus par F.O.-DGFIP. Une seule CAPN disciplinaire IDIV CN en novembre 2018, dont le dossier a été défendu par F.O.-DGFiP, aucune CAPN en 2019 et 2021 et une en octobre 2020

- CAPN recours en évaluation d'IDIV CN, IDIV HC et d'IP : FO-DGFIP constate un nombre très réduit de dossiers examinés, soit moins de 10 puis moins de 5 à partir de 2020 sur une population de plus de 5 000 IDIV. Face à un recrutement de plus en plus au bon vouloir des directeurs locaux, de nombreux cadres préfèrent ne pas faire remonter au niveau national leurs différents afin de ne pas «froisser» la susceptibilité de leur hiérarchie. Bercy minimise, comme les notateurs locaux, l'impact des conditions de travail dégradées ne permettant pas d'atteindre l'ensemble des objectifs. Dans un environnement particulièrement concurrentiel d'attribution de postes, de missions, de promotions en cours et fin de carrière, les CREP sont pourtant devenus d'une importance cruciale.

- En CAPN d'accès au grade d'IDIV CN à titre personnel longtemps réservé aux inspecteurs 11ème échelon, puis à partir de 2023 aux inspecteurs au 8ème échelon, comme réclamé par F.O.-DGFiP. Dans cette CAPN ont été défendus des dossiers dont les avis défavorables n'étaient pas en cohérence avec les 3 derniers CREP très élogieux sur les compétences des cadres «disgraciés».

- EN CAPN d'accès au grade d'IDIV HC à titre personnel. F.O.-DGFiP se satisfait que la presque totalité des demandeurs obtiennent cette promotion. Pour autant, lors de la réunion du 23 mars 2021 avec le Secrétariat Général portant sur les déroulements de carrière, la DGFIP a fait savoir qu'elle envisageait, au regard de ses besoins, de diminuer encore le taux de promotion au grade d'inspecteur divisionnaire dans les prochaines années. Nous avons néanmoins obtenu dans le cadre des négociations ayant débouché sur un accord signé le 22 novembre 2021 entre le DG et les OS représentatives l'engagement de saturation des possibilités de promotions à IDiV HC.

S'agissant des promotions à titre personnel, F.O.-DGFIP restera particulièrement vigilant sur les annonces gouvernementales portant sur une réforme des retraites qui serait à venir rapidement et qui pourrait rendre les promotions à titre personnel sans objet.

Pour F.O.-DGFIP, les cadres mis à disposition et en détachement ne doivent pas être freinés, ni stoppés dans leur légitime déroulement de carrière. A ce titre, ils doivent bénéficier des mêmes perspectives de carrière que ceux du réseau. F.O.-DGFIP intervient donc très fréquemment pour ces agents auprès des bureaux de la Centrale.

**F.O.-DGFIP s'attache à maintenir, dans le cadre du respect de nos valeurs, des échanges bi-latéraux avec l'administration.**

La suppression de la compétence des CAP en matière de promotion et de mutation découlant de la loi de transformation de la fonction publique aboutit à ce que les dernières CAPN subsistantes traitent seulement des recours. La composition de ces dernières évoluera en 2023 puisqu'elles seront de nature catégorielle. En réponse, F.O.-DGFIP s'attache à maintenir, dans le cadre du respect de nos valeurs, des échanges bi-latéraux avec l'administration permettant d'évoquer des incompréhensions sur certains dossiers et de défendre les intérêts de nos mandants.

Lors d'une réunion bilan de toutes les sélections organisée en mars 2021, à la demande de F.O.-DGFiP, la DG a indiqué que les CAPN de sélection avaient été remplacées par des réu-

nions de pré-sélection au niveau des délégations puis une réunion de sélection au niveau national. Interrogée par F.O.-DGFIP, la DG a répondu que la baisse des recrutements entre 2020 et 2021, était liée à un attendu d'excellence. F.O.-DGFIP n'est pas dupe sur l'effet du NRP, qui réduit le nombre d'emplois d'IDIV. Durant ces 4 années, les élus en CAPN, n'ont pas manqué de solliciter le bureau RH-1B sur des situations individuelles, qui ont pu être défendues et régulièrement solutionnées.

### La mise en place du nouveau réseau de proximité, a fini par démanteler le métier de comptable.

F.O.-DGFIP n'a eu cesse d'alerter la DGFiP sur le syndrome France Télécom qui guette nos collègues dans le cadre du Nouveau Réseau de Proximité. Cette dégradation continue des conditions de vie au travail est largement perceptible à la lecture des résultats de l›observatoire interne des ministères économiques et financiers. F.O.-DGFIP a maintes fois alerté la DG sur le climat social dégradé dans les services en mettant notamment l'accent sur les principaux points de crispation. Pour mémoire, la mise en place du nouveau réseau de proximité, avec la fermeture des 3/4 des postes comptables a fini par démanteler le métier de comptable et par là même toute perspective de carrière comptable pour les IDIV. Au mieux seront-ils adjoints d'un responsable plus gradé d'un des 300 back-office gestionnaire SPL ou en front-office avec la casquette d'un Conseiller aux Décideurs Locaux ! F.O.-DGFIP a fait part de ses craintes dans le cadre des missions qui “devraient” quitter Bercy. Cette réforme n'ouvre que peu de perspectives valorisantes aux IDIV. Au mieux, certains y obtiennent des postes de commandement, dans la plupart des cas il s'agit d'un emploi d'adjoint.

### F.O.-DGFIP a réclamé une exclusion de la DGFIP du dispositif du RIFSEEP.

F.O.-DGFIP a toujours estimé que les cadres supérieurs à partir d'IDIV avaient plus à perdre qu'à gagner dans le RIFSEEP. Il n'a pas manqué d'en demander à minima le report ce qui a été obtenu. FO-DGFIP a réclamé une exclusion de la DGFIP du dispositif du RIFSEEP dispositif. Certaines directions du ministère ont pu faire valoir leur spécificité pour s'exonérer de cette réforme et la DG le considère comme peu attractif. Au 1er janvier 2020, il n'a pu être adopté pour tous les cadres d'emploi de la DGFiP. Le bilan de compétences qui devait voir le jour pour les cadres de la DGFiP, n'a finalement pas été mis en place et nous nous en félicitons.

### Sur la période, 263 emplois d'IDIV CN et IDIV HC ont disparu des TAGERFiP.

Pour l'avenir, F.O.-DGFIP reste circonspect sur la finalité de la Mission d'Accompagnement des Cadres qui a pour objectif de les soutenir dans l'exercice quotidien de leur fonction d'encadrement. Quelles seront les méthodes imposées aux IDIV pour s'assurer « que les bases du management sont connues et maîtrisées et en proposant une offre plus spécifiquement ciblée sur l'accompagnement des changements et les nouveaux modes de management qu'ils impliquent » ? Enfin, F.O.-DGFIP dénonce le laminage continu des effectifs dans les PLF de 2018 à 2021. Sur la période, 263 emplois d'IDIV CN et IDIV HC ont disparu des TAGERFiP.

L'investissement, la rigueur et le militantisme des élus IDIV méritent d'être salués. C'est l'occasion de les citer :

**pour les IDIV HC :** Jean-François Pas (titulaire jusqu'en juin 2020), Hubert Brothier (titulaire à partir de juillet 2020 jusqu'en novembre 2021), Christophe Adnot (suppléant à partir de juillet 2020 et titulaire à partir de décembre 2021), Philippe Vandrot (suppléant à compter de décembre 2021), Marguerite Arranhado-Séqueira et Laurent Rose-Hano.

**pour les IDIV CN :** Geneviève Boino (titulaire), Valérie Ledru (suppléante), Sophie Lauprette, Anne-Laure Tivoli et Jean-Marc Le Corronc.

## Les missions fiscales

La pandémie liée au virus COVID 19 est venu très durement bousculer notre mode de vie tant sur le plan personnel que professionnel. Dans cet environnement inédit, le fonctionnement de notre administration s'en est trouvé très fortement impacté. Les choix politiques, ou encore stratégiques de l'administration, anciens comme nouveaux, se sont imposés et persistent à s'imposer encore. Le Syndicat, dans ce contexte chaotique et difficile, n'a cependant eu de cesse de porter les revendications adoptées lors de son précédant Congrès

à Ronce-Les-Bains en 2018 et de tout faire pour tenter de garantir la pérennité de l'ensemble des missions essentielles à l'organisation républicaine de l'Etat. La DGFiP avec l'ensemble de ses agents a dû, tant bien que mal, parvenir à s'adapter aux contraintes, mais la question aujourd'hui est de savoir quel est l'avenir ou encore quel est le devenir de la DGFiP. Notre mobilisation collective reste essentielle, sinon vitale.

## Bon nombre de services de la DGFiP se sont trouvés au cœur du dispositif de façon soudaine et face à une énorme nouvelle charge de travail.

Pour pallier les effets des confinements successifs, des mesures politiques ont été décidées telles que le report des échéances déclaratives et de paiement, l'assouplissement des modalités d'acomptes de l'impôt sur les sociétés, la restitution accélérée des crédits d'impôt, le suivi renforcé des entreprises en difficulté et surtout la gestion du fonds de solidarité.

A elle seule, cette dernière mesure a généré en 2020 le versement de 11,8 milliards d'euros pour 2 millions d'entreprises concernées. Bon nombre de services de la DGFiP se sont trouvés au cœur du dispositif de façon soudaine et face à une énorme nouvelle charge de travail.

Les SIE, interlocuteurs naturels des entreprises, se sont retrouvés bien vite proches de l'asphyxie et l'implication d'autres services a été nécessaire, tels que les PCE, PCRP, mais aussi les brigades de vérification par exemple. Ceci dans un contexte de suppressions d'emplois depuis de bien trop nombreuses années.

## Inévitablement la mission accueil s'est elle aussi trouvée en situation très problématique.

Le Syndicat a fermement dénoncé cet état de fait, réclamé les moyens utiles et alerté sur les conséquences évidentes sur les résultats du contrôle fiscal.

Inévitablement la mission accueil s'est elle aussi trouvée en situation très problématique. Les dotations de moyens de protection tels que masques, gel hydroalcoolique, plexiglas ou encore consignes claires, à destination des agents concernés, ont tardé.

Deux campagnes d'impôts sur les revenus se sont ainsi déroulées « comme on peut ». La Direction Générale, pour sa part, montre un grand satisfecit et a saisi l'opportunité offerte par la crise sanitaire pour développer davantage « l'accueil à distance » et l'accueil sur rendez-vous. Si afin de garantir la protection sanitaire des personnels, le Syndicat a accepté ces orientations, il n'en demeure pas moins qu'elles vont à l'encontre de nos revendications. Dès lors, nous considérons que le retour à la normale sur le plan sanitaire implique le retour à l'accueil physique y compris sans rendez-vous.

## Les missions d'assiette de l'impôt se sont vues durement impactées par les suppressions d'emplois.

Durant cette mandature, les missions d'assiette de l'impôt se sont vues durement impactées par les suppressions d'emplois mais aussi par de continuelles réorganisations profondes, des expérimentations diverses, des choix d'orientation et une législation fluctuante et complexifiée, dans la continuité des décennies précédentes.

Tous ces éléments, sont venus impacter le quotidien des agents, le rendant de plus en plus difficile à vivre. Le Syndicat a, avec force et obstination, défendu à chaque occasion les revendications votées lors de son précédant Congrès.

## Tendance inexorable à la plateformisation de certaines missions.

Pour la gestion des particuliers (SIP), peuvent être cités la mise en œuvre et les conséquences du prélèvement à la source notamment les régularisations des acomptes, la réforme de la taxe d'habitation, le développement en nombre des centres de contacts multipliant le nombre d'interlocuteurs pour les contribuables et amenant le flou dans la répartition des compétences, des fusions de postes et la tendance inexorable à la plateformisation de certaines missions.

Les services assurant la gestion des professionnels (SIE) n'ont pas été épargnés : développement du travail à distance d'un SIE pour le compte d'un autre, là aussi semant le flou dans les frontières de compétences et de res-

ponsabilité, création de Centres de Contact des Professionnels, création de quatre Pôles Nationaux de Soutien au Réseau (PNSR) ...

## Marché commercial conclu avec un GAFA (Google !) pour la mise à jour du plan ...

Concernant le bloc foncier (cadastre et les Services de Publicité Foncière et de l'Enregistrement) là encore les évolutions n'ont pas manqué : développement de e-enregistrement, l'accès des notaires au fichier (ANF), création du Service National de l'Enregistrement (SNE), création des Service d'Appui de la Publicité Foncière (SAPF), fusion de SPF, revalorisation des valeurs locatives des professionnels, réorientation de l'activité des géomètres vers la partie fiscale au détriment de l'activité topographique (alors qu'il y a 15 ans c'était l'inverse !), marché commercial conclu avec un GAFA (Google !) pour la mise à jour du plan ...

## On peut affirmer que la mission de contrôle fiscal est entravée.

Les suppressions d'emplois, les réorganisations, la mise en place de nouveaux outils et plus grave l'atteinte à la finalité même du contrôle fiscal ont percuté ce domaine d'activité particulièrement sensible de la DGFiP. Les redevables ou contribuables, dont les défaillants ou les fraudeurs, ne doivent-ils sous aucun prétexte être importunés par une opération de contrôle ... ?
On peut affirmer que la mission de contrôle fiscal est entravée, dotée de moyens insuffisants et que les implantations sont menacées.

Une orientation vers l'externalisation de certains actes est même constatée au travers de l'examen de conformité fiscale. En effet, certains prestataires de confiance pourraient certifier des éléments comptables (commissaires aux comptes, experts comptables, centres de gestion agréés ...). Le Syndicat, là encore, a farouchement défendu les positions revendicatives actées à l'occasion de son précédant Congrès.

Les points de divergence n'ont pas manqué tels que le développement de l'intelligence artificielle (data et text-mining) au détriment de l'initiative, création d'un Pôle National de Contrôle des Particuliers, vote de la loi ESSOC et mise en œuvre de la relation de confiance, droit à l'erreur, rénovation opaque des indicateurs, recrutement de contractuels ...

## La mission recouvrement repose sur un maillage territorial de proximité que le Syndicat s'attache à défendre

Cette mission est la suite naturelle ainsi que complémentaire des missions d'assiette et de contrôle. L'augmentation significative des recettes fiscales nécessite un niveau d'emploi suffisant pour la garantir.

Le recouvrement spontané de l'impôt direct et indirect est d'un très haut niveau, ce qui est révélateur de la compétence et de l'implication des agents, malgré la situation de l'emploi. La mission recouvrement repose sur un maillage territorial de proximité que le Syndicat s'attache à défendre. Le Syndicat continue dans ce contexte de dénoncer avec force le rapprochement dangereux de l'assiette et du recouvrement.

Dans la frénésie de changement et d'innovation, cette mission n'a pas manqué d'être impactée : mutualisation du recouvrement forcé amendes – impôts – secteur public local, Pôle National pour les actions lourdes, fermeture de Centres d'Encaissement et de Services de Traitement des Chèques, projet d'unification du recouvrement fiscal ...

L'ensemble des missions fiscales fait ainsi l'objet de réorganisations, expérimentations, préfigurations et même de choix d'orientations inédits.
Pour le Syndicat, cela porte un nom : le nouveau réseau de proximité (NRP) !

**F.O.-DGFiP s'est très clairement positionné contre cette « révolution » qui n'a aucune vocation à donner de la proximité au réseau, d'améliorer l'environnement de travail des agents ou encore d'optimiser les relations avec les usagers. Le Syndicat demande tout aussi clairement son abandon.**

## Les missions de la gestion publique

Depuis 2018, 20 groupes de travail (GT) se sont déroulés sur les thématiques suivantes : secteur public local et hospitalier, Caisse des

Dépôts, fonction comptable de l'Etat, dépense, Recettes non Fiscales (RNF) et SIRHIUS. Ont aussi été abordés dans ce cycle de GT la suppression des encaissements en numéraire et le transfert de cette activité aux buralistes.

En participant à ces GT et aux 11 Comités Techniques de réseau (CTR) ayant traité de ces thématiques, le syndicat F.O.-DGFiP s'est toujours battu, arguments à l'appui et fidèle aux résolutions de Congrès, pour le maintien de toutes les missions et pour des moyens humains en conséquence. En outre, une quinzaine de tracts de la sphère Gestion publique ont été publiés durant cette mandature pour réagir et interpeller sur le NRP et autres avatars tels que l'expérimentation avortée d'agences comptables SPL ou encore le numéraire aux buralistes.

**Alors que les entreprises ont connu des difficultés de trésorerie du fait de l'état de crise sanitaire lié au COVID-19, les services de la DGFIP ont tout fait pour accélérer les paiements.**

L'impact de la crise sanitaire sur la mission Gestion Publique s'est matérialisé par plusieurs ordonnances prises, et notamment celle du 25/03/20, afin d'assurer la survie des entreprises, et donc le maintien des emplois associés.
Ces ordonnances de mars 2020, ont permis de mettre en œuvre des assouplissements sans que les collectivités ne s'exposent à des risques juridiques ou financiers trop importants et sans que les comptables publics voient leur responsabilité engagée.

Alors que les entreprises ont connu des difficultés de trésorerie du fait de l'état de crise sanitaire lié au COVID-19, les services de la DGFIP ont tout fait pour accélérer les paiements et y ont réussi pleinement. C'est ce que F.O.-DGFiP n'a pas manqué de dire au Directeur Général lors d'attaques injustifiées au printemps 2020.

**Le secteur public local a subi de plein fouet l'apparition du Nouveau Réseau de Proximité (NRP).**

Fin 2018, notre ministre avait lancé l'expérimentation des agences comptables dans le SPL. F.O.-DGFiP a été le premier syndicat de la DGFiP à alerter les collègues sur les dangers de cette subordination de comptables publics et d'agents DGFiP aux élus locaux et sur le risque de perte de la mission SPL. Nos interventions auprès de la DGFiP, nos tracts et les actions de sensibilisation de nos militants sur cette expérimentation ont fait reculer le ministre qui a annoncé le 18/09/2019 la suspension de ce dispositif. Le secteur public local a subi de plein fouet l'apparition du Nouveau Réseau de Proximité (NRP).

**Un journal de l'action a relaté les nombreuses actions des sections et les délibérations votées par les élus contre leur NRP local.**

En décembre 2018, nous dénoncions dans un courrier à toutes les associations nationales d'élus locaux et intercommunaux (relayé aux dites associations en local par nos sections) le danger des agences comptables SPL ainsi que le souhait de la DGFiP, dans le cadre du NRP, de scinder conseil et gestion afin de réduire drastiquement le nombre de structures SPL.

Dès mars 2019, le syndicat national a constamment communiqué par voie de notes syndicales et de lettres à destination de ses sections pour les informer du degré d'avancement du NRP. La parution de l'ensemble des cartes NRP en juin 2019 a coïncidé avec la parution d'un dossier spécial dans Le Syndicaliste n°39. Un journal de l'action a relaté les nombreuses actions des sections et les délibérations votées par les élus contre leur NRP local.

La DGFiP s'est crue obligée à des modifications cosmétiques de ses implantations tout en faisant avaliser les chartes NRP par le Conseil départemental. Là encore nous avons écrit à destination de ces exécutifs départementaux.

En novembre 2019, F.O.-DGFiP a tenu, en intersyndicale, un stand au Salon des Maires où il a pu sensibiliser les élus aux méfaits du NRP et interpeller des personnalités d'envergure nationale.

**Grâce à l'action de F.O.-DGFiP, seulement 43 % des départements ont signé une convention (chiffre au 30/07/2021).**

En 2020 et 2021, le NRP mode SPL a vu émerger les premiers Services de Gestion Comp-

tables (SGC), qui ont montré, pour beaucoup, des difficultés et à qui pourraient être adossés des Services facturiers. Les premiers collègues Conseillers aux Décideurs Locaux (CDL) ont été, eux, souvent lâchés sans filet auprès des élus.

Grâce à l'action de F.O.-DGFiP, seulement 43 % des départements ont signé une convention (chiffre au 30/07/2021).

Il n'en demeure pas moins qu'en 2023 le SPL ne sera constitué que de 509 Services de Gestion comptables (SGC), de 92 Paieries, 156 trésoreries hospitalières (alignées sur le territoire des Groupements hospitaliers de territoires) et 37 trésoreries spécialisées (dont une auprès d'une ambassade).

## Le nombre d'implantations du SPL est passé de 2 096 en 2018 à 1 938 en 2020 pour arriver à 794 en 2023.

Là où les trésoreries disparaissent, des établissements France Services essaient de faire illusion en termes de contacts locaux avec des buralistes à qui la DGFiP a vendu la possibilité du paiement en numéraire.

Le nombre d'implantations du SPL est passé de 2 096 en 2018 à 1 938 en 2020 pour arriver à 794 en 2023.

F.O.-DGFiP a clairement marqué son opposition aux réformes hospitalières et du secteur médico-social qui ont comme conséquence la fusion et la suppression de postes comptables au profit de structures départementales voir régionales. Le syndicat a mis en exergue le rôle primordial de ces collègues lors de la crise sanitaire.

F.O.-DGFiP a suivi de près l'expérimentation de la certification des comptes locaux, la préparation du passage à la M57 ainsi que le compte financier unique qui pourraient devenir des menaces sur la séparation ordonnateur/comptable.

F.O.-DGFiP a interpellé l'administration sur la réécriture de l'article R2221-230 du CGCT concernant les régies personnalisées, véritable renversement du régime antérieur puisque l'agence comptable devient le principe et le comptable direct DGFiP l'exception.

## La pérennité des 30 SLR, qui représentent environ 650 emplois, est mise à mal.

Les services Pensions et services liaison-rémunération (SLR) ont subi de plein fouet la réorganisation des services (CSRH, SIA, Rh locaux) liée à SIRHIUS, le prélèvement à la source et surtout les relocalisations. La DGFIP fait passer le nombre de Centres Régionaux des retraites (CGR) de 16 (12 métropolitains et 4 Outre-mer) à une cible de 6 en 2023 (5 CGR et 1 Centre de Services des Retraites).

La pérennité des 30 SLR, qui représentent environ 650 emplois, est mise à mal puisqu'ils se voient retirer une partie de leurs missions au titre des relocalisations avec 4 SLR créés. En GT et lors des CTR, F.O.-DGFiP n'a cessé de dénoncer ces restructurations.

## Les Centres de Gestion Financière (CGF) englobant les missions des CSP et SFACT ont été créés

La dépense Etat, déjà malmenée par la création des CSP et SFACT, a été fortement impactée par les expérimentations de « solution cible d'intégration maximale » permettant de mutualiser les fonctions d'ordonnateur (par délégation) et de comptable public sur toute la chaîne d'exécution de la dépense. Les Centres de Gestion Financière (CGF) englobant les missions des CSP et SFACT font donc été créés pour une durée expérimentale de 4 ans (soit jusqu'au 31/12/2022). F.O.-DGFiP, lors des 4 GT consacrés à la fonction comptable de l'Etat et lors des Comités techniques de réseau a défendu la nécessaire séparation ordonnateur/comptable mise à mal par ces modifications de la chaîne d'exécution des recettes et des dépenses. C'est aussi, pour F.O.-DGFiP, le risque d'une industrialisation et d'une adaptation des contrôles en fonction des enjeux qui représentent des risques majeurs que l'administration n'est pas en mesure de délimiter.

## La nouvelle organisation des Recettes Non Fiscales (RNF) est effective depuis 2019.

Elle consiste à spécialiser la gestion d'un certain nombre de produits spécifiques sur plusieurs directions.

F.O.-DGFiP s'est opposé à cette spécialisation simplement dictée par un diktat budgétaire et demeure attaché à la gestion départementale de produits aussi sensibles.
Le métier de chargé de clientèle a purement et simplement été supprimé au 1/09/2019.

Les missions pour le compte de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) et Dépôts de fonds au trésor (DFT) ont vu leur périmètre s'amenuiser. En effet, le métier de chargé de clientèle a purement et simplement été supprimé au 1/09/2019.

Tout en condamnant cet abandon de mission, F.O.-DGFiP a été en pointe dans le combat de ces agents pour un dispositif de sortie indemnitaire et de réaffectation les moins pénalisants possibles. Nous n'avons pas hésité à interpeller le bureau CL1C pour le strict respect des droits de ces collègues.

Pour F.O.-DGFiP, la CDC rationalise son offre en la réinternalisant dans une seule logique mercantile. F.O.-DGFiP a constamment dénoncé cette logique qui a amené à réduire le nombre de pôles de gestion des consignations de 14 à 2 en 2019. Les Centres de Services bancaires (CSB) sont les autres perdants puisqu'ils ont désormais à gérer tout l'administratif avec des effectifs réduits.

F.O.-DGFiP s'est opposé à la fermeture des centres d'encaissement de Lille et Créteil et au resserrement sur un seul site à Rennes avec externalisation pour le reste. Nous avons aussi dénoncé la suppression de la mission STC (service de traitement des chèques).

La mission domaniale, concentrée lors de la précédente mandature, fait face à la réfaction de ses moyens. F.O.-DGFiP a continué de dénoncer le fort risque de privatisation de la mission domaniale.

## Les missions transverses

**Les ressources humaines :** Elles ont été impactées très sérieusement par la nouvelle organisation induite par SIRHIUS et les nouveaux acteurs de la chaîne RH : CSRH et SIA. Sont aussi venues se greffer des nouvelles applications telles ALOA, l'explosion du télétravail dans le contexte COVID 19, les demandes de rupture conventionnelle et les affectations au choix de A+...excusez du peu !

Et pourtant les services RH locaux fonctionnent sur la base d'effectifs sous dimensionnés.

F.O.-DGFiP a continué de contester cette organisation à finalité budgétaire qui réduit à néant la proximité de service à l'agent et sacrifie des collectifs de travail RH pourtant reconnus.

**Le budget logistique :** La crise sanitaire a rappelé l'importance stratégique de ces missions budget logistique ; les agents de ces services étant sur tous les fronts pour rendre possible la continuité des missions de la DGFiP.

F.O.-DGFiP a constamment rappelé lors des audio-conférences de crise l'importance du rôle de ces « soutiers oubliés » lors des distributions de masques et gels pour assurer la sécurité de tous les agents et lors d'adaptations mobilières ou immobilières.

F.O.-DGFiP suit de très près la menace que peut représenter sur nos emplois et missions le décret n° 2020-99 du 7 février 2020 relatif à l'organisation et aux missions des secrétariats généraux communs départementaux sous l'autorité du Préfet. Des expériences de mutualisation des fonctions support sont déjà en route dans différentes DDFiP.

**Le contrôle de gestion, la qualité comptable et la mission audit :** pour ces trois missions, F.O.-DGFiP s'inquiète de la refonte des pôles en direction avec un risque de fusion de ces métiers dans le cadre d'une « réingéniérie des process » réductrice d'emplois.

F.O.-DGFiP déplore aussi l'absence d'ambition de la Direction Générale qui voudrait faire croire que l'on peut développer des missions en maintenant les recrutements à un niveau ne permettant pas de les exercer efficacement.

## Les spécificités comptables

En 2018, la DGFiP comptait 3 705 postes comptables. Il n'en subsistera que 1 721 en 2023 (chiffres SPIB), soit une baisse de 53,55 % du nombre de postes en 5 ans.

Depuis 2018, le métier de comptable public est en proie à de très grandes menaces de la part de ceux qui considèrent son cadre de fonctionnement trop rigide et la responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) d'un autre âge.

**Le ton était donné : refonte complète de notre cadre de gestion visant à terme la suppression de tous les contrôles.**

Le comité Action Publique 2022 a produit ses effets délétères puisque lors du Comité Interministériel de la Transformation Publique (CITP) du 29/10/2018, le ton était donné : refonte complète de notre cadre de gestion visant à terme la suppression de tous les contrôles a priori, plus grande responsabilisation de l'ordonnateur et suppression de la RPP.

Les concentrations de structures comptables s'accélèrent en mode NRP via les SIP, SIE, SPF et PRS, les Services de gestion Comptables créés sur les cendres des trésoreries SPL sont lancés et les Centres de Gestion Financiers (CGF) dans la sphère Etat s'invitent désormais (version SFACT) dans la sphère SPL.

L'idée de l'agence comptable SPL ou Hospitalière, pour le moment abandonnée, peut ressortir à tout moment. En octobre 2018 a même été déposée mais sans succès une proposition de loi tendant à supprimer la séparation ordonnateur/comptable.

**Faire évoluer le régime de la RPP vers un régime unifié de responsabilité des ordonnateurs et des comptables.**

Le rapport Bassères sur la responsabilisation des gestionnaires publics pose le principe de mieux responsabiliser les gestionnaires publics, d'instaurer un régime de responsabilité juridictionnelle unifié et de supprimer la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics, à l'exception de la responsabilité dite « de caisse » qui serait mise en jeu par voie administrative.

« L'engagement n°10 » du CITP du 23/07/2021 reprend cette idée en donnant mandat au ministre délégué chargé des Comptes publics d'engager une consultation du Conseil d'Etat et de la Cour des Comptes afin de « faire évoluer le régime de la RPP vers un régime unifié de responsabilité des ordonnateurs et des comptables » devant aboutir en 2022.

**C'est donc dans ce paysage menaçant que F.O.-DGFiP a défendu la spécificité de nos métiers comptables.**

F.O.-DGFiP a participé aux 4 groupes de travail sur le classement des postes et aux CTR traitant des arrêtés relatifs au classement des postes comptables. Notre délégation a opposé tous les arguments possibles à la volonté quasi dogmatique de l'administration de réduire le maillage du réseau comptable.

C'est donc dans ce paysage menaçant que F.O.-DGFiP a défendu la spécificité de nos métiers comptables. En outre, 3 magazines Focus dédiés aux problématiques comptables et à la mécanique du nouveau (dé) classement des postes ont été publiés.

Le bureau national a également assisté une quinzaine de collègues comptables dans leurs démarches vis-à-vis des Chambres Régionales des Comptes ou auprès de leur DDFiP, ou encore auprès de la MRDCIC (mission Responsabilité, Doctrine et contrôle interne comptables). Cinq tracts ont été rédigés contre les agences comptables SPL, sur le bien-fondé de la RPP et en réaction à l'insulte faite aux comptables par le Ministre Darmanin.

L'impact de la crise sanitaire sur les spécificités comptables a été important puisqu'une ordonnance de mars 2020 a précisé que la situation de crise sanitaire engendrée par l'épidémie de covid-19 constituait une circonstance de la force majeure.

**En cette période exceptionnelle, le syndicat F.O.-DGFiP a réaffirmé ses revendications.**

Ainsi, les comptables publics qui, pour mettre en œuvre les mesures rendues nécessaires par la crise, commettraient éventuellement des manquements à la réglementation, verraient leur responsabilité dégagée.

Cette protection n'a concerné que les cas dans lesquels un lien de causalité serait établi entre la crise sanitaire et l'éventuel manquement du comptable. A contrario, les manquements sans rapport avec l'épidémie ont continué à être sanctionnés dans les conditions de droit commun. D'autres aménagements ont été aus-

si prévus pour les plans de CHD. En cette période exceptionnelle; le syndicat F.O.-DGFiP a réaffirmé ses revendications, notamment en ce qui concerne la permanence des principes de la comptabilité publique légitimés par leur capacité à faire face aux défis socio-économiques actuels.

## Nous avons constamment porté le discours du haut niveau d'expertise des comptables publics.

Pendant toute cette mandature, F.O.-DGFiP a été en pointe lors des GT missions, GT classement et CTR dans la défense de la RPP et de la séparation ordonnateur /comptable.

Nous avons défendu le principe de la RPP ayant largement démontré ses mérites, son efficacité et ses capacités d'adaptation, y compris dans la crise sanitaire que nous avons traversé.

La RPP n'a jamais été un frein à la modernisation de la gestion publique ni n'a constitué un obstacle aux rapprochements discutables entre CSP et SFACT au sein de CGF dans la sphère Etat.

Nous avons constamment porté le discours du haut niveau d'expertise des comptables publics et de leur assujettissement à la RPP et à la séparation ordonnateur /comptable justifiant un régime indemnitaire spécifique. Si ces deux principes disparaissaient, la DGFiP serait banalisée et plus rien ne s'opposerait au transfert de missions ou d'agents vers le Préfet.

Pour F.O.-DGFiP, affaiblir la responsabilité du comptable ne renforcera pas celle de l'ordonnateur et en aucun cas le contrôle citoyen de la gestion de l'argent public.

## Le classement de 2023 donne plus l'impression d'un classement des départements.

F.O.-DGFiP a contesté le nouveau « classement » des postes qui n'est en définitive qu'un exercice secret, fait entre directeurs, délégués du directeur général et SPIB, qui confond charges et enjeux et dont les données chiffrées ayant concouru au résultat de 2023 sont cachées aussi bien aux comptables qu'aux syndicats.

Le classement de 2023 donne plus l'impression d'un classement des départements dans leur ensemble. Entre les aberrations des déclassements de postes et la quasi exclusivité des nominations au choix, la coupe est pleine.

## Pour F.O.-DGFiP, il aurait plutôt fallu créer de nouveaux indices administratifs sans supprimer ceux liés aux postes.

F.O.-DGFiP a dénoncé que l'on déshabille Paul pour habiller Pierre en faisant financer le transfert des indices comptables vers les indices administratifs par la suppression des postes CSC5 (1027 bruts) et le transfert de 294 indices comptables vers l'administratif.

A l'issue du processus de réallocation d'indices vers l'administratif, la moitié des postes C1 ne le seront plus puisque perdant leur indice. Pour F.O.-DGFiP, il aurait plutôt fallu créer de nouveaux indices administratifs sans supprimer ceux liés aux postes.

F.O.-DGFiP a aussi condamné la quasi inéluctable fermeture de l'accès des postes C1 aux IDIV et la suppression des postes C4 permettant à des IFIP d'intégrer la fonction comptable.

L'administration a aménagé et assoupli les conditions d'octroi de la surcotisation prévue à l'article L15-II du Code des pensions civiles et militaires en les couplant au dispositif prévu au décret 2019-144 du 23/12/2019. F.O.-DGFiP a pris acte de cette avancée tout en regrettant que les comptables à plus de 15 ans de la retraite n'aient plus que leurs yeux pour pleurer.

# l'informatique et les informaticiens

## 1 – L'informatique et les informaticiens de la DGFiP

Le 28 mars 2018, la motion Informatique présentée a été adoptée, à l'unanimité des sections présentes ou représentées moins une qui s'est abstenue, au congrès national de Ronce-les-bains (17). Le texte ainsi adopté à plus de 97 % des suffrages est consultable dans Le Syndicaliste N°36 daté d'août 2018, en pages 33 et 34, ou sur le site web national du Syndicat à l'URL https://www.fo-dgfip.fr/documents/MotionInformatique2018.pdf .

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

Au 01/09/2021, les agents exerçant leur fonction dans la sphère informatique, le SSI + les 7 DiSI, représentaient environ 4,7 % des effectifs de la DGFiP : 70 % d'entre eux étaient affectés en DiSI et 78 % possédaient une qualification informatique.

## 12 – Les Groupes de Travail (GT) tenus depuis le congrès national des 26 au 30 mars 2018 et dans lesquels le Syndicat a été représenté :

- le 27/09/2018, compte-rendu mis en ligne sur le site web national, (le 02/10/2018) https://www.fo-dgfip.fr/documents/CR-GT%20Informatique-27092018.pdf titré « Restructurer, d'abord »
- le 10/09/2020, compte rendu mis en ligne sur le site web national (le 29/09/2020) https://www.fo-dgfip.fr/documents/GTInformatique.pdf titré « Concentrations et agilité »

## 13 – Les tracts intersyndicaux co-rédigés par le Syndicat national :

- le 13/03/2019, tract mis en ligne sur le site web national https://www.fo-dgfip.fr/documents/Tract%20Inter%20DISI%20%2012032019.pdf titré « Agents des finances publiques avant tout ! »

| | | Centrale | DiSI | Centrale+DiSI |
|---|---|---|---|---|
| **Effectifs totaux** | | **1401** | **3230** | **4631** |
| par Catégorie | *A+* | *291* | *216* | *507* |
| | *A* | *904* | *667* | *1571* |
| | *B* | *106* | *1679* | *1785* |
| | *C* | *5* | *656* | *661* |
| | *Non Titulaires* | *95* | *12* | *107* |
| **Effectifs totaux** | | **1401** | **3230** | **4631** |
| par Qualification | *Chef de projet* | *136* | *32* | *168* |
| | *Chef d'exploitation* | *0* | *20* | *20* |
| | *Analyste* | *485* | *243* | *728* |
| | *PSE CRA* | *54* | *110* | *164* |
| | *PSE* | *121* | *376* | *497* |
| | *Programmeur* | *39* | *672* | *711* |
| | *PAU* | *8* | *1007* | *1015* |
| | *Agent de traitement* | *0* | *15* | *15* |
| | *Moniteur* | *0* | *6* | *6* |
| | *Dactylocodeur* | *0* | *182* | *182* |
| | *Contractuel* | *95* | *12* | *107* |
| | Techniques | 0 | 103 | 103 |
| | Administratif | 463 | 452 | 915 |

- le 13/09/2019, tract mis en ligne sur le site web national https://www.fo-dgfipfrdocumentsTractIntersyndicalSeptInformatique.pdf titré « DiSI et Services informatiques : tous ensemble au même moment pour gagner ! »

## 14 – La réorganisation des structures informatiques de la DGFiP, SSI et Cap numérique,

en les répartissant entre un SSI restructuré, incorporant une nouvelle Direction des projets numériques (DPN), et juxtaposé à une Délégation à la transformation numérique (DTNum) qui ont fait l'objet d'une présentation lors du GT du 4 mars 2021. En revanche, le volet RH de cette restructuration a été reportée sine die à la date de rédaction de ce rapport.

## 15 – Les principaux sujets régulièrement évoqués

D'abord, des sujets RH concernant surtout les informaticiens exerçant leurs fonctions dans les ESI : les astreintes pour les exploitants, les difficultés à recruter des informaticiens fortement diplômés par concours, les possibilités de télétravail pour le plus grand nombre.

Mais aussi des sujets de réduction du nombre d'implantations des ateliers d'éditique ou d'acquisition des données, sans oublier le resserrement du réseau des DiSI, passées de 9 à 7 au 1er janvier 2019.

Enfin des sujets de doctrine d'emplois comme le recours à la sous-traitance ou à l'externalisation d'un certain nombre de tâches.

## 16 – Les sujets que la DGFiP refuse d'aborder ou de traiter au fond

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

Par ailleurs et comme nous le dénoncions déjà dans le précédent rapport d'activité, l'absence d'un document d'orientation de la stratégie informatique poursuivie à moyen terme, tant dans les services centraux que dans tous les Etablissements des Systèmes d'Information (ESI), traduit l'aveu implicite que notre Direction Générale se contente quasiment d'expédier les affaires courantes, sans réelle vision d'ensemble de ce que l'informatique pourrait ou devrait être à la DGFiP.

A ce propos, la nouveauté est que dans un rapport intitulé « Les systèmes d'information de la DGFiP et de la DGDDI » paru en avril 2019, la Cour des Comptes a dénoncé les mêmes manquements dans ces termes :

*« Depuis sa création en 2008, la DGFiP ne s'est jamais dotée de document stratégique en matière informatique, considérant que l'accélération des évolutions réglementaires et technologiques rend vaine toute démarche de planification. Cette pratique apparaît singulière au regard des organisations comparables et induit plusieurs difficultés.*

*[...]*
*Préalablement à la fusion, il existait pourtant un schéma directeur informatique à la DGCP et un plan stratégique informatique à la DGI. Les responsables actuels de la DGFiP considèrent désormais que toute démarche de programmation pluriannuelle serait vaine compte tenu des contingences liées aux évolutions de la réglementation, notamment en matière fiscale. Ils affirment également que les priorités sont implicitement partagées entre les différents services compétents du fait d'échanges réguliers. Ces explications paraissent néanmoins insuffisantes à justifier l'absence de définition d'une stratégie.*
*[...]*
*L'absence de stratégie SI à la DGFiP apparaît singulière compte tenu des pratiques des organisations publiques et privées de taille similaire ».*

Fin de citation : pour une fois, l'analyse de la Cour vient conforter celle du Syndicat exprimée deux ou trois ans plus tôt.

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

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

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

Des Thèmes sur l'Expression syndicale, les Rémunérations, le Grade d'inspecteur divisionnaire, le Grade d'inspecteur, la Catégorie B, la Catégorie C, la Mission gestion publique, la Mission gestion fiscale, la Mission transverse, la Mission informatique, la Formation professionnelle, l'Hygiène sécurité et conditions de travail.

Mais aussi Nos revendications (définies en congrès national), nos Agenda (dont les Prochains GT, Prochains concours et Prochaines préparations), nos Annuaires (Secrétaires départementaux, Elus en CAPN et CCP, membres du Conseil syndical).

Sans oublier tous les fac-simile des numéros trimestriels de Notre publication Le Syndicaliste.
Le tout facilité par une recherche spécifique (loupe) fournie par le moteur Google® ainsi que par une Recherche privée pour militants.

### 22 – Ce site web national est aussi consultable sur smartphone ou tablette,

sous système Android ou iOS, car développé avec la technologie Responsive permettant d'adapter l'affichage sur un écran de moindre taille et souvent orienté en mode Portrait.

### 23 – Le compte Twitter national, @fodgfip

Pour toutes celles et tous ceux qui utilisent ce réseau social, ce compte publie toutes les informations mises en ligne sur le site web national, mises à jour en temps réel.

### 24 – L'application de gestion des droits syndicaux (ds)

Entièrement récrite en 2020, elle permet aux Secrétaires Départementaux (SD) du Syndicat de gérer les droits syndicaux contingentés, dont les crédits de temps syndical (CTS), pour en permettre un suivi régulier. Elle utilise également la technologie Responsive pour permettre un affichage adapté sur les petits écrans des smartphones ou des tablettes.

### 25 – Les sites web des sections, http://www.fo-dgfip-sd.fr/

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

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

Et bien d'autres choses encore, dont Notre journal (local) ou un formulaire pour nous contacter ou Adhérer.

Le tout facilité par une Recherche sur l'ensemble du site fournie et adaptée par le moteur Google® ainsi que par une Recherche dans les articles propres au CMS utilisé (SPIP).

***26 –*** Là encore, les sites web des sections sont aussi consultables sur smartphone ou tablette, sous système Android ou iOS, car développés avec la technologie Responsive permettant d'adapter l'affichage sur un écran de moindre taille et souvent orienté en mode Portrait.

## formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, le mandat a essentiellement été marqué par la volonté de l'administration de construire, en dépit de l'opposition unanime des organisations syndicales, des stagiaires et des chargés d'enseignement, une nouvelle « cathédrale » de formation initiale.

### La DGFiP a renoncé à améliorer l'existant pour refondre intégralement les parcours de formation.

Alors que les difficultés des cycles de formation existants avaient été identifiées, que le diagnostic était largement partagé et les voies d'améliorations esquissées, la DGFiP a renoncé à améliorer l'existant pour refondre intégralement les parcours de formation, obligeant au passage les équipes de l'ENFiP à réécrire à marche forcée les enseignements dispensés

en scolarité à commencer par celle des Inspecteurs.

En dépit d'alertes réitérées du syndicat dans toutes les réunions et groupes de travail, malgré l'interpellation directe du Directeur Général de l'époque, nous n'avons obtenu pour toute réponse que la présentation en Comité Technique Ministériel le 12 avril 2018 des modifications du statut particulier des Inspecteurs entérinant la réforme de leur formation initiale.

## Une formation raccourcie tout entière orientée vers l'employabilité immédiate et la première affectation.

Ce que nous n'avions eu de cesse de dénoncer a été unilatéralement mis en place : une formation raccourcie tout entière orientée vers l'employabilité immédiate et la première affectation renversant la logique de carrière qui jusqu'alors prévalait, introduction du stage probatoire comme s'il s'agissait de corriger un recrutement défaillant, répartition des enseignements en blocs fonctionnels laissant de côté des pans entiers de missions notamment transverses et absence d'articulation avec la formation continue qui permettrait pourtant de dé-densifier des scolarités encore jugés trop lourdes et de conforter la technicité nécessaire.

Comme si cela ne suffisait pas, l'administration décidait en parallèle la mise en place d'un mouvement spécifique de première affectation distincte du mouvement général conduisant les stagiaires à formuler des vœux d'affectation à l'aveugle en tout début de scolarité voire en amont de la scolarité sans expérience des services.

La dissociation des deux mouvements a pu également se traduire, malgré là encore nos avertissements répétés, par l'affectation dans certains départements de stagiaires au détriment des titulaires.

## L'administration n'a guère pris le temps d'évaluer les bénéfices d'un tel bouleversement.

La mise en œuvre de la première scolarité des inspecteurs n'a fait que confirmer ces constats à la grande insatisfaction des stagiaires qui ont eu à essuyer les plâtres.

Pour autant l'administration n'a guère pris le temps d'évaluer les bénéfices d'un tel bouleversement.

Un an après, sans même un bilan, malgré l'opposition du syndicat qui appelait à en différer la mise en œuvre à défaut d'y renoncer complètement, elle décidait d'étendre ce schéma de formation aux contrôleurs qui suivront donc eux aussi une formation raccourcie organisée selon les mêmes principes et axée sur la première affectation, subiront le stage probatoire, participeront à un mouvement distinct d'affectation avec les mêmes difficultés que les inspecteurs.

Il n'est pas certains que les stagiaires apprennent mieux mais il est en revanche certain que l'administration, elle, n'apprend pas vite.

## Un allongement de la durée de formation de la catégorie C a deux mois et demi.

Le syndicat appelait depuis longtemps au renforcement de la formation initiale des agents administratifs tant les six semaines de formation semblaient insuffisantes et inadaptées à la réalité des services où compte tenu des réductions d'emploi il est désormais illusoire de pouvoir prendre en charge la formation de ces nouveaux agents.

L'administration s'est montrée plus pragmatique engageant un renforcement provisoire des enseignements avant de mettre en place un allongement de la durée de formation de la catégorie C à deux mois et demi encore insuffisant mais au moins orienté dans la bonne direction. Il est vrai que sur cette catégorie d'agent elle n'avait nul besoin d'introduire le stage probatoire qui existait déjà et qui est maintenu malgré l'opposition du syndicat.

Dans le cadre du NRP, L'ENFiP opérateur national de formation a échappé de justesse à une rationalisation de ses implantations et à la délocalisation de son siège, écarté in extremis par le ministre de l'époque.

## Le syndicat s'est tenu aux côtés des stagiaires pendant toute la période.

Le déclenchement de la crise sanitaire est venu directement percuter le déroulement des formations initiales.

Comme les autres directions de la DGFiP, l'ENFiP a été amené à prendre des décisions délicates comme la fermeture inédite de l'ensemble des établissements de formation et à s'appuyer sur la réactivité et l'engagement de ses équipes, tant administratives que pédagogiques, pour proposer en urgence aux stagiaires des modalités de travail à distance.

Les stagiaires de toutes catégories se sont donc trouvés confrontés à des difficultés personnelles ou professionnelles qu'aucune autre promotion n'avait eu à connaître.

Le syndicat s'est tenu à leurs côtés pendant toute la période multipliant les interventions pour tenter d'en atténuer les effets et avec l'objectif que les stagiaires ne subissent aucun préjudice du fait de la situation sanitaire.

Avec le reflux de la crise sanitaire, l'année 2021 devrait se traduire, conformément aux orientations données par la DGAFP, par le retour des scolarités en présentiel laissant toutefois entière la question de l'accompagnement renforcé de ces promotions COVID sortie de scolarités extraordinaires au sens premier du terme.

Le choix de l'administration de se consacrer à l'édification des nouvelles scolarités a de fait eu un effet d'éviction sur tous les autres sujets de formation.

Les dispositions sanitaires limitant les rassemblements ont achevé de geler l'activité de formation continue qui redémarre timidement au rythme de leur assouplissement.

## Au moins l'administration aura-t-elle cette fois une explication acceptable à la baisse continue des volumes de formation.

La période aura néanmoins laissé subsister quelques formations considérées comme indispensables et consacré une e-formation depuis longtemps dénoncée par le syndicat mais fort adaptée aux circonstances.

Au moins l'administration aura-t-elle cette fois une explication acceptable à la baisse continue des volumes de formation à peine périodiquement interrompue par des programmes massifs de formations « obligatoires ».

Pour autant tout restera à faire du recensement des besoins à l'offre de formation en passant par l'indispensable articulation avec la formation initiale et l'organisation ou les moyens des structures chargées d'en assurer le fonctionnement.

## L'administration renonce sous la pression de la ministre et des syndicats aux limitations aux concours.

Malgré la crise sanitaire les concours ont pu continuer à être organisés dans des conditions certes rendues plus délicates pour les organisateurs comme pour les postulants mais il y a lieu de se féliciter qu'environ 3 000 agents par an aient pu rejoindre par ce bais les services de la DGFiP même s'il a souvent fallu se battre pour l'appel des listes complémentaires pourtant bien loin de compenser les vacances d'emplois.
En la matière les difficultés sont ailleurs et en particulier dans la volonté affichée dès 2018 de l'administration de restreindre le droit à concourir.

Il a fallu toute la pugnacité de F.O.-DGFiP, dans l'unité syndicale malgré les rodomontades d'un certain syndicat, appuyée sur l'engagement des agents au travers d'une pétition très largement signée et relayée au niveau fonction publique pour que l'administration renonce sous la pression de la ministre et des syndicats aux limitations aux concours introduites dans les statuts particuliers des agents de la DGFiP.

Reste désormais à combattre la mise à mal de la promotion interne par la disparition progressive des plans de qualifications qui cumule ses effets avec la volonté manifeste de l'administration de privilégier le recrutement externe dans une forme d'obsession du « sang neuf » qui freine les déroulements de carrière. Les recrutements par concours informatique restent également une source de préoccupation un comble pour une administration qui se revendique numérique.

Restera également à revoir les préparations aux concours, malmenées dans la période de crise sanitaire, et toujours marquées par une logique de présélection plutôt que par l'ambition d'amener le maximum de préparants au niveau du concours.

**Assurément beaucoup de chantiers restent à ouvrir et de batailles à mener pour rompre avec une conception absentéiste de la formation et de nouveau l'ériger en investissement pour conforter l'expertise des agents de la DGFiP à l'heure où le volume des départs en retraite et les conséquences des restructurations incessantes annoncent de préoccupantes pertes de technicité.**

## Action syndicale : pugnacité malgré les entraves

### Le combat contre le NRP

En début de mandature, nous avons eu à faire face à ce qui devait s'appeler plus tard le NRP ou plan Darmanin du nom du Ministre des comptes publics de l'époque. Présenté au départ sous le vocable séduisant de « géographie revisitée » (voir les différents comptes-rendus sur le site Web national), le NRP est rapidement apparu pour ce qu'il est : un écran de fumée destiné à masquer le manque de personnel et surtout une arme de destruction massive du maillage territorial des services de pleine compétence de la DGFiP. Vous trouverez au chapitre missions les détails techniques de cette réforme.

### Il est presque question de reconquête des territoires perdus.

A l'été 2018, le Ministre expose lors d'une rencontre avec les directeurs locaux de la DGFiP et des Douanes le contenu succin de ce qui se nomme encore la géographie revisitée et qu'à ce stade, la DG a seulement évoqué lors d'un CTR.

Si l'on se réfère à ce discours diffusé exceptionnellement en direct sur tous les écrans ouverts à la DGFiP, il y est presque question de reconquête des territoires perdus, de revenir là où nous ne sommes plus voire d'aller où nous n'avons jamais été présents.

Fin 2018, le DG convoque à Paris les directeurs locaux et leur remet ce qu'on peut qualifier de feuille de route pour mettre en place le NRP.

### F.O.-DGFiP s'est procuré ce document et l'a analysé.

Il se garde bien à l'époque de nous transmettre ce document et convoque dans son bureau, le 9 janvier 2019, les secrétaires généraux des syndicats de la DGFiP. Il leur répète peu ou prou les propos du ministre et n'évoque pas cette feuille de route.

Or, F.O.-DGFiP s'est procuré ce document et l'a analysé. Le DG, interpelé sur son contenu tente d'en édulcorer la portée alors même que les suppressions d'emplois susceptibles de découler de cette réforme y sont très clairement indiquées de même que la méthode à utiliser pour convaincre voire « enfumer » les élus locaux et les personnels. Jusqu'à la manière d'instrumentaliser la presse locale y est décrite par le menu.

Dès lors, le syndicat prépare la mobilisation en sensibilisant les personnels aux enjeux de cette réforme par voie de nombreux tracts explicatifs et prend contact avec les autres syndicats de la DGFiP.

De nombreuses parutions intersyndicales découleront de cette initiative. Nous citerons notamment le macaron « DGFiP en colère, même plus l'impôt sur les os » adopté sur notre proposition par l'Intersyndicale DGFiP destiné à permettre aux collègues non syndiqués de se reconnaître dans les actions initiées.

Une première semaine d'action et de grève est lancée du 28 janvier au 5 février 2019. Elle sera suivie de nombreuses autres initiatives : grève le 19 mars au niveau Fonction Publique pour protester contre le projet de Loi de transformation de la Fonction publique et le NRP, grève et manifestation nationale le 28 mars, manifestation de militants à Tourcoing.

### Ce projet concerne absolument toutes les missions de la DGFiP.

La direction générale se montre très habile et laisse croire que le projet de NRP ne concernerait que le secteur public local ce qui est faux.

De fait, la mobilisation s'essouffle jusqu'au moment où le ministre abat enfin ses cartes, mi-juin 2019. Tout le monde peut alors constater que ce projet concerne absolument toutes les

missions de la DGFiP et de nombreuses implantations bien au-delà des seules Trésoreries du secteur Public local et la grogne monte dans le réseau.

Compte tenu de l'approche des vacances d'été, rendez-vous est pris pour une journée de grève reconductible le 16 septembre 2019. Si cette journée a permis d'atteindre des taux de grévistes significatifs, elle n'était toutefois pas suffisante pour faire reculer la DG et le Ministre.

## Des actions locales de mobilisation devant les postes et services menacés de fermetures.

Plusieurs départements, principalement en zone rurale, vont alors partir en grève reconductible.

Le Syndicat national appellera les autres départements à les rejoindre avec le tract : « Alors faisons le ! » sans pour autant obtenir le sursaut qui aurait été nécessaire.

Au mois d'Octobre, des actions locales de mobilisation devant les postes et services menacés de fermetures et de sensibilisation de la population par distribution de tracts sur les marchés ont été organisées.

Parallèlement, et depuis le début de ce combat, le syndicat national avait pris contact avec les associations nationales d'élus locaux et les groupes parlementaires et invité les sections départementales à faire de même. Ce fut fait et, dans bien des cas, avec un niveau d'engagement que nous saluons.

Par ailleurs, nous avons confectionné en intersyndicale un petit livret explicatif des conséquences de ce projet sur la qualité des missions. Il fut largement diffusé aux élus locaux et particulièrement lors du salon des maires où nous avions réservé un stand en intersyndicale.

Cette opération nous a permis de sensibiliser bon nombre d'élus locaux, de rencontrer des personnalités d'envergure nationale dont le défenseur des droits et d'apporter la contradiction à la DGFiP lors de sa réunion avec les élus locaux.

## Les militants F.O.-DGFiP de loin les plus nombreux.

De nombreux militants F.O.-DGFiP des sections locales et du Conseil syndical sont venus nous prêter main forte pour cette opération et nous les en remercions.

Une deuxième manifestation nationale en intersyndicale fut en outre organisée le 14 novembre devant Bercy et nous eûmes la fierté d'y voir les militants F.O.-DGFiP de loin les plus nombreux.

Percuté par la mobilisation contre le projet de réforme des retraites, notre combat est devenu moins visible. Nous avons pourtant continué à résister par des courriers aux élus et des rencontres avec des parlementaires.

C'est contraints et forcés par le confinement et l'état d'urgence que nous avons du suspendre nos actions. Toutefois, nous avons obtenu du Directeur général que la mise en œuvre du NRP dont nous demandons toujours l'abandon, soit suspendue pendant la durée du confinement.

## L'impact de la Covid 19 sur l'action syndicale

Le dimanche 15 mars 2020, le Directeur Général invitait en urgence les secrétaires généraux des organisations syndicales de la DGFiP à une conférence téléphonée.

Ce fut la première d'une longue série, toujours pas terminée, même si entre temps, nous sommes passés à la visio conférence ce qui sans nous permettre d'obtenir davantage est plus confortable. La dernière en date a eu lieu jeudi 25 novembre et son compte rendu en ligne sur le site web national porte le numéro 60.

Pendant le premier confinement, elles se sont tenues à un rythme quotidien pendant les premières semaines, bi-hebdomadaire ensuite. Elles se sont espacées au fur et à mesure que la situation sanitaire s'améliorait pour revenir à une périodicité plus serrée dès lors que les conditions sanitaires se dégradaient à nouveau.

## Nous sommes parvenus à rester en contact avec les militants adhérents et collègues.

Durant cette période inédite, quand nous faisons aujourd'hui le bilan, nous constatons que malgré les entraves et les contraintes, nous sommes parvenus à rester en contact avec les militants, adhérents et collègues, à leur fournir de l'information et à obtenir pour eux protection et garanties.

Deux options s'offraient en effet à nous dans ce moment de sidération et de relative panique.

Nous aurions pu et c'était facile, choisir d'appeler les personnels à exercer leur droit de retrait de manière généralisée au motif de l'absence de protections individuelles.

En responsabilité, nous avons décidé de préserver l'avenir en maintenant le dialogue avec la Direction générale. Protéger et informer nos collègues en faisant en sorte que la DGFiP tienne sa place au cœur du fonctionnement de l'Etat, telle fut notre priorité.

Ce faisant, nous nous sommes aventurés sur une ligne de crête inconnue où le moindre faux pas peut faire basculer dans la co-gestion.

## Rendre compte quotidiennement et le plus vite possible des informations et des avancées obtenues.

Nous avons donc par nos interventions quotidiennes et après avoir recueilli auprès des militants locaux tous les dysfonctionnements constatés, pu faire cesser les situations problématiques.

Par le dialogue, nous avons pu résoudre au jour le jour bon nombre de difficultés dues principalement à une forme d'inconscience de la gravité de la situation par quelques responsables locaux.

Nous nous sommes attachés à rendre compte quotidiennement et le plus vite possible des informations et des avancées obtenues.

Notre insistance a poussé l'administration à accélérer la mise en œuvre du télétravail afin de mettre un maximum de collègues à l'abri de la contamination et à fournir peut-être plus rapidement qu'ailleurs les protections indispensables à l'exercice des missions en présence physique.

## Contraints de reporter le Conseil national soit la réunion du Conseil syndical et des secrétaires de sections entre deux Congrès.

Sur d'autres sujets, la crise sanitaire a fortement impacté le fonctionnement du Syndicat. Ainsi, avons-nous été contraints de reporter le Conseil national (réunion du Conseil syndical et des secrétaires de sections entre deux Congrès). Prévu initialement fin mars 2020, il s'est finalement tenu en octobre 2020 juste avant le deuxième confinement, nous permettant de faire un point de la situation.

## Tous les membres du bureau national se sont efforcés de répondre aux nombreuses sollicitations de la période.

Nous avons comme de nombreux collègues du réseau expérimenté le travail à distance, réuni le bureau national et le Conseil syndical en visio – conférence en respectant autant que faire se peut la périodicité statutaire. Tous les membres du bureau national se sont efforcés de répondre aux nombreuses sollicitations de la période.

En revanche, tenir la périodicité de notre journal n'a pas été possible du fait notamment des difficultés d'approvisionnement en papier.

De même, l'impossibilité de se déplacer d'une région à l'autre pendant plus de la moitié de l'année 2020, nous a empêchés d'aller à la rencontre de nos adhérents dans les assemblées générales des sections.

Elles ne se sont d'ailleurs pour la plupart pas tenues compte tenu des interdictions de réunions et de l'impossibilité de trouver des salles permettant de respecter la jauge.

## Les mêmes causes produisant les mêmes effets, organiser des formations de militants a été impossible.

Depuis cet automne, les sections se sont à nouveau réunies et le bureau national a tenté de

répondre aux nombreuses demandes sans toutefois y parvenir complètement compte tenu du nombre très important d'assemblées générales de sections sur une très courte période. Enfin, les mêmes causes produisant les mêmes effets, organiser des formations de militants a été impossible à une ou deux exceptions près.

Pendant cette même période, l'administration s'est en outre ingéniée à multiplier les entraves sur le terrain en limitant le nombre de participant à une heure mensuelle d'information quand elle ne les interdisait pas.

De même, la distribution de documents papiers fut interdite dès lors qu'ils étaient d'origine syndicale, l'administration ne s'appliquant pas cette précaution, comme si les militants véhiculaient plus que d'autres la contagion.

Pour sortir de ce débat, la Direction Générale a fini par concéder des listes de diffusion numérique au niveau local.

**Cette forte imbrication entre les différentes structures syndicales, loin d'être une perte de temps constitue au contraire une richesse.**

Le temps du bureau national et du Conseil syndical est également occupé dans les instances statutaires de l'organisation au niveau inter professionnel, Fonction Publique et Finances.

Ainsi, l'implication de notre Syndicat dans la gestion de FO cadres (Union des cadres et ingénieurs Force ouvrière) n'est plus à démontrer, le Trésorier National du Syndicat étant aussi et depuis de nombreuses années celui de FO cadres.

De même, plusieurs membres du bureau national F.O.-DGFiP siègent dans les bureaux fédéraux de la Fédération générale des Fonctionnaires (FGF FO) et de la Fédération des Finances.

Cette forte imbrication entre les différentes structures syndicales, loin d'être une perte de temps constitue au contraire une richesse.

Elle nous permet en effet de partager nos analyses avec des camarades d'autres départements ministériels ou d'autres directions de notre ministère ou encore avec des camarades du secteur semi public ou du secteur privé.

Ainsi, nous pouvons confronter nos points de vue et comparer les différentes réformes en cours partout. Elles présentent en effet toutes un point commun : réduire les droits des salariés et la voilure de l'administration de L'Etat.

Analyser ce qu'il se passe ailleurs favorise l'anticipation tant la ligne directrice politique est la même partout.

**Nos structures interprofessionnelles nous permettent aussi d'accéder plus vite à certains interlocuteurs politiques.**

Une délégation du Syndicat National a participé au Congrès confédéral de juin 2018, une au congrès de la Fédération des Finances en septembre 2020, une autre au Congrès de la FGF FO en juin 2021 et une autre encore au Congrès de FO cadres en décembre 2021.

A chaque fois, nos interventions ont consisté à intégrer les problématiques DGFiP dans les différentes revendications communes et à alerter nos camarades d'autres horizons professionnels sur des réformes pouvant les concerner en tant que citoyens et ou contribuables.

Ce n'est pas le seul intérêt du syndicalisme confédéré car nos structures interprofessionnelles nous permettent aussi d'accéder plus vite à certains interlocuteurs politiques dans la mesure où il y a un responsable syndical de l'organisation face à chaque décideur politique.

**Ne pas laisser la main à d'autres parfois moins soucieux de l'intérêt collectif.**

Nous siégeons aussi dans des organismes ou institutions extérieurs au monde syndical et à la DGFiP. Ainsi, le Trésorier National siège, pour le compte de la FGF FO, au Conseil d'Administration de L'ERAFP (retraite additionnelle de la Fonction Publique) issue de la réforme des retraites de 2003. Il nous y représente ainsi tous.

Ce n'est pas parce qu'on a combattu une réforme qu'on ne doit pas s'y intéresser de près pour y défendre notre point de vue et ne pas laisser la main à d'autres parfois moins sou-

cieux de l'intérêt collectif des fonctionnaires.
De même, la Secrétaire Générale du syndicat a présidé pendant la quasi-totalité du mandat écoulé la section de l'Economie et des Finances du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) pour le compte de la Confédération Force Ouvrière.

Elle a ainsi pu y faire valoir le point de vue des salariés du privé comme du public et y valoriser les métiers de la DGFiP ce qui n'est pas neutre dans la période où nos missions sont attaquées. Bon nombre de ces réunions se sont déroulées en audio ou visio conférences en fonction du contexte sanitaire.

## Nous sommes parvenus à un protocole d'accord que nous avons signé après consultation du Conseil Syndical.

Devant l'absence d'aboutissement de ce qui reste notre revendication essentielle en matière de rémunération soit l'augmentation de la valeur du point d'indice, le syndicat s'est engagé comme les autres organisations de la DGFiP dans une négociation relative à la reconnaissance de l'engagement professionnel des agents.

A l'issue de 4 réunions (20 et 27 septembre et 4 et 6 octobre), nous sommes parvenus à un protocole d'accord que nous avons signé après consultation du Conseil Syndical. Ce n'est certes pas l'accord du siècle mais nous avons obtenu un abondement de l'enveloppe prévue initialement à hauteur de 10 millions d'euros pour la partie indemnitaire. Elle se monte maintenant à en gros un peu plus de 16 millions.
Cette somme sera répartie entre les agents dans le cadre d'une prime de fin d'année de la manière suivante : 250 € pour la catégorie C, 170 € pour la catégorie B et 120 € pour la catégorie A inspecteurs.

Parallèlement 10 millions d'euros seront déconcentrés dans les directions pour améliorer le cadre de vie au travail et feront l'objet d'un recensement des besoins des agents et de discussions suivies de votes en CTL.

Cet argent n'est pas destiné financer des réalisations relevant des obligations de l'employeur mais des améliorations du cadre de vie apportant un réel plus pour les personnels.

## Ouvrir des négociations relatives au régime indemnitaire au premier semestre 2022.

Enfin, l'accord prévoit un abondement des possibilités de promotions en 2022 soit 100 de mieux sur le C en B, 50 de mieux sur le B en A, 40 de mieux pour l'accès à IdiV de classe normale et à IP. Cet accord est assorti de deux engagements de la DG : saturer les possibilités de promotions à l'intérieur de la catégorie A, ce qui n'est pas le cas actuellement et ouvrir des négociations relatives au régime indemnitaire au premier semestre 2022.

Au moment où nous écrivons, compte tenu des délais de confection et d'impression de notre journal et de l'obligation statutaire de le produire 2 mois avant l'ouverture du Congrès, ce mandat n'est pas terminé.

Nous continuons à rencontrer des élus et des groupes parlementaires. Et, comme chaque année, nous rencontrerons le rapporteur spécial du programme 156.

La suite de notre action fera l'objet d'un rapport complémentaire présenté oralement au Congrès.

## Animation dans les ecoles

Pour répondre à la nécessité de syndiquer les stagiaires en formation, le bureau national F.O.-DGFiP consacre d'importants moyens tant humains que matériels à leur accompagnement tout au long de leur scolarité.

Présent dès leur arrivée à l'école, le syndicat les appuie notamment s'agissant des vœux de première affectation. Il s'attache à y animer les Heures mensuelles d'information pendant toute la période, chaque secteur de gestion catégorielle ayant en charge l'organisation de l'animation des HMI et de la présence dans les établissements.

Cela concerne les établissements de Noisiel, Clermont-Ferrand et Toulouse pour les inspecteurs recrutés par concours mais aussi Noisy et Lyon pour ceux recrutés par Liste d'aptitude et Examen professionnel. Pour ce qui concerne les catégories C et B, les établissements de Lyon, Noisy et Clermont-Ferrand.

Cette action militante a été touchée de plein fouet par la crise sanitaire.

Ainsi, la scolarité de la promotion 2019-2020 des inspecteurs s'est arrêtée brutalement pour un passage en tout à distance le vendredi 13 mars 2020 avec l'annonce du confinement. De même, la scolarité de la promotion 2020-2021 des inspecteurs, s'est déroulée entièrement à distance à compter du 2 novembre 2020 alors qu'elle avait commencé en formation « hybride » avec présence en école 1 jour sur 2 pour certains stagiaires, ceux considérés comme « vulnérables » étant déjà placés en tout à distance.

La scolarité des inspecteurs pour la promotion 2021-2022 à l'heure où nous écrivons est prévue en format hybride et avec reprise en tout présentiel à compter du 27 septembre. Les récentes annonces dues à la reprise de la pandémie laissent planer toutes les incertitudes pour la fin de la scolarité.

S'agissant des contrôleurs stagiaires, la fin de stage de la promotion 2019-2021 a été fortement bouleversée. La promotion 2020/2021 avait réintégré les écoles et a du les quitter précipitamment.

A ce stade, les heures mensuelles d'information se déroulent en conférence téléphonée ce qui est particulièrement inconfortable tant pour les militants chargés de les animer que pour les stagiaires.
En outre pour la deuxième année consécutive, les actions d'accueil des stagiaires à leur entrée en formation initiale ont été rendues particulièrement complexes.

Cette action militante n'a été possible que grâce à l'engagement des responsables des secteurs de gestion catégorielle : Corinne ANGLADE, Catherine BOULET et Philippe CINQ et au soutien logistique et technique que leur apporte Olivier BRUNELLE secrétaire général adjoint en charge de la communication, de la formation professionnelle et syndicale, du droit syndical et des relations avec les sections.

Enfin, elle ne serait pas possible sans l'aide des sections départementales concernées notamment du Rhône en la personne de Jean-Luc PELLETIER, de la Haute Garonne en la personne de Patrick LUMEAU et de Jacinthe GUILLOT, permanente à l'école de Clermont-Ferrand.
Enfin, nous rendrons un hommage particulier à Bernard CROUZIL, qui après avoir longtemps œuvré à l'école du cadastre à Toulouse a fait valoir ses droits à une retraite bien méritée.

# Prolégomènes au rapport financier

Si la loi du 20 août 2008 a stipulé la certification et la publication au Journal Officiel (J.O.) des comptes des organisations syndicales d'une certaine importance, il n'est cependant pas dans la tradition de F.O. de communiquer en détail et par écrit sur ses rapports financiers ou de trésorerie.

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

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

Le rapport financier du Syndicat sera donc prononcé, conformément aux dispositions des articles 14 et 25 des statuts du Syndicat, devant tous les délégués des sections assemblés en congrès national, durant la première semaine du mois d'avril 2022, à Seignosse (40).

Pour autant, il est possible de préciser ici certains éléments statistiques ou de méthodologie qui constitueront ainsi une préface ou une introduction préliminaire à l'exposé oral dudit rapport financier : c'est ce que l'on désigne du joli mot de « prolégomènes ».

## La comptabilité du Syndicat, sa tenue, sa certification et sa publication

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

Les écritures comptables sont passées chaque mois par une prestataire d'un cabinet d'expertise comptable, sur la base de pièces justificatives préalablement codifiées par le Trésorier national (avec les numéros des comptes à mouvementer, tant en débit qu'en crédit).

La comptable procède également aux rapprochements bancaires mensuels, ainsi qu'à l'édition des balances et du Grand livre.

Une fois les comptes arrêtés par le Conseil Syndical, habituellement en juin mais, là comme ailleurs, la COVID-19 est passée pour bousculer ce calendrier nominal, ceux-ci sont audités par un Commissaire aux comptes afin de procéder à leur certification.

Cette certification est un préalable à la réunion de la Commission de Contrôle des Comptes (définie à l'article 36 des statuts du Syndicat), en principe à l'automne, en vue de l'approbation des comptes annuels.

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

## La syndicalisation des actifs au cours des 3 exercices 2018 à 2020

Précisons tout d'abord que les chiffres de la syndicalisation de l'année 2021 ne pourront être connus, au mieux, qu'à partir de la fin février 2022.

Pour les 3 derniers exercices connus s'étant écoulés de 2018 à 2020, après des années d'une remarquable stabilité du nombre d'adhérents en position d'activité jusqu'en 2017 inclus, 2018 et 2019 ont connu une érosion de l'ordre de -3 à -4 %, à comparer avec le contexte administratif dans lequel les effectifs de la DGFiP ont reculé chaque année d'environ 1,5 %.

Quant à l'année 2020, elle a été marquée par un fort décrochage d'environ -8 % qui s'explique essentiellement par les conséquences de la crise sanitaire de la COVID-19, nombre de sections n'ayant pas été en capacité de mener une campagne de syndicalisation tout au long de l'année.

Le taux de syndicalisation étant défini comme le rapport du nombre d'adhérents au nombre d'agents payés par la DGFiP, celui-ci a donc reculé de 1 point sur la période.

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

Le résultat des retraités est plus décevant car on constate une baisse qui va en s'accentuant, de -21% en cumulé de 2017 à 2020 (soit de l'ordre de -7 à -8 % par an), alors même que le nombre de départs à la retraite excède largement le nombre des recrutements à la DGFiP.

Comment expliquer ce recul que l'on observe d'ailleurs depuis de nombreuses années ?

À la réflexion, la seule explication qui vaille semble être d'ordre sociologique : à l'issue d'une longue carrière où les changements réglementaires, les innovations technologiques et les restructurations de services sont permanents et s'accompagnent depuis plus de 20 ans de suppressions d'emplois dogmatiques, les collègues partent à la retraite avec soulagement.

Ils tournent ainsi la page de l'Administration et, bien souvent, ils tournent aussi celle du Syndicat...

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

## La typologie des adhérents actifs du Syndicat

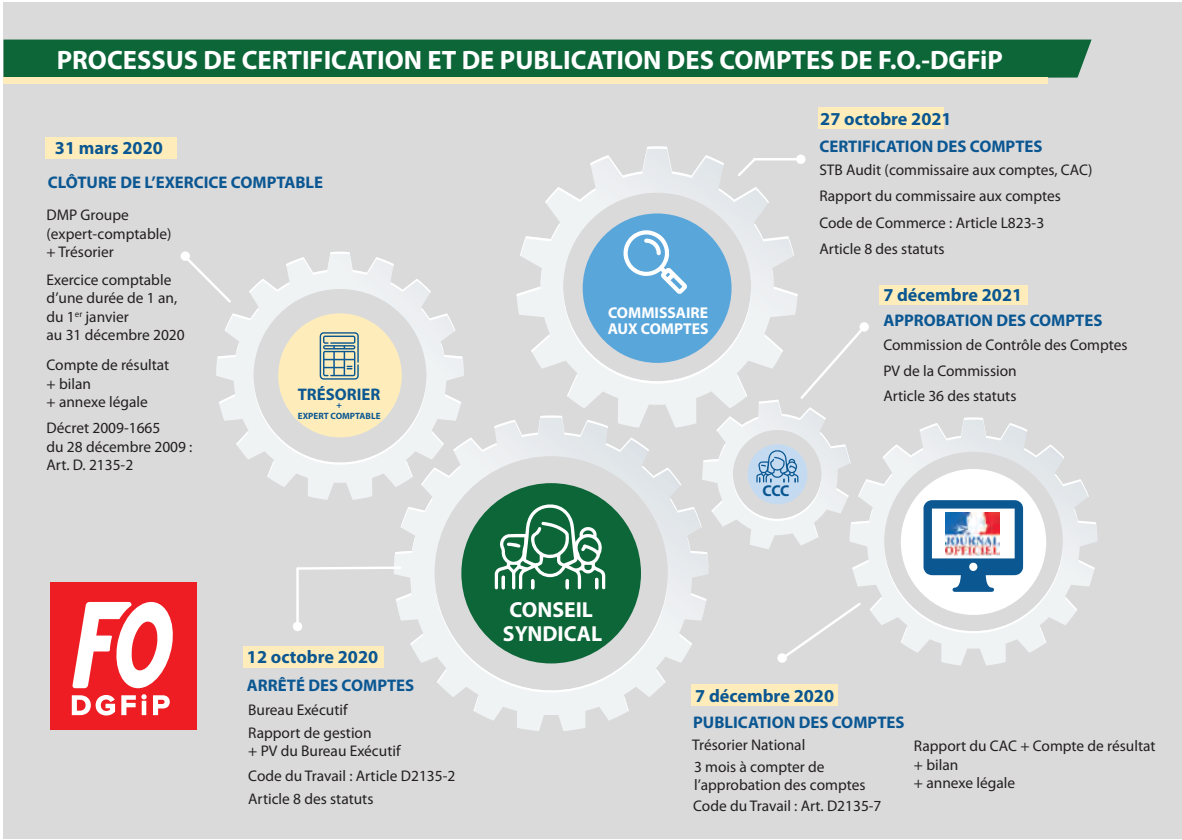
Les adhérents en position d'activité sont majoritairement des adhérentes : 59,4 % à comparer avec les 58,7 % des agents de la DGFiP (source : bilan social 2020).

De même, la répartition des adhérents par catégorie statutaire est très proche de celle de tous les agents de la DGFiP.

Pour ne citer qu'un seul chiffre, 29,4 % de « A » à comparer avec les 30,8 % que représentent tous les cadres A à la DGFiP.

Nous ne connaissons pas l'âge moyen de nos adhérents car nous ne leur demandons pas leur date de naissance !

Pour autant, nous savons que l'âge moyen de nos Conseillers syndicaux, des militants aguerris, était de 54 ans en 2021, à comparer avec l'âge moyen d'un peu moins de 49 ans de l'ensemble des agents de la DGFiP.




## Convocation des délégués au Ve Congrès National du Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques

Le 8 avril 2021, en application de l'article 24 des statuts, le Conseil syndical a décidé la convocation en congrès national des délégués élus par les sections locales du syndicat national à Seignosse (landes) au Club Belambra "Les Tuquets" 40510 Seignosse Océan afin d'aborder tous les points à l'ordre du jour qui sera définitivement arrêté à l'ouverture du Congrès.

Les congrès départementaux sont invités à se réunir à partir de la parution du présent «Le syndicaliste F.O.-DGFiP» et avant le 1er avril 2022 afin d'élire et mandater leurs délégués.

Tous les adhérents à jour de leur cotisation 2021 peuvent participer aux travaux des congrès départementaux.

# Pension de Retraite et Retraités

Le Congrès F.O.-DGFiP réaffirme que les revendications sur la pension de retraite concernent autant les fonctionnaires en activité que les fonctionnaires retraités.

Il dénonce la stigmatisation des retraités visant à créer une division entre fonctionnaires actifs et pensionnés afin de rompre la solidarité indispensable dans la défense de leurs intérêts communs.

## Non au régime universel de retraite par points

La loi de 2013 a poursuivi le cycle des contre-réformes du régime de retraite, commencé en 1993, en portant progressivement la durée obligatoire de cotisations à 43 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Cette sixième contre-réforme en vingt ans a eu pour conséquence de réduire de manière significative les possibilités de départ à la retraite à 60 ans, y compris pour les carrières longues.

Alors même que l'effet de ces contre-réformes successives n'a pas été véritablement évalué, le Gouvernement a mis en route une réforme systémique des retraites en vue d'aboutir à un régime universel par points.

Le Congrès réfute l'argument gouvernemental selon lequel un système par points serait plus juste, les porteurs du projet ayant largement démontré leur méconnaissance du système actuel tant au niveau du privé que du public au cours des débats avec les organisations syndicales.

Pour le Congrès, une telle réforme est incompatible avec une fonction publique de carrière et constituerait donc une atteinte irréversible au statut général.

Il réaffirme que le système universel par point serait perdant car il permettrait au Gouvernement de faire de la valeur de service du point une variable d'ajustement budgétaire.

La forte mobilisation des salariés actifs retraités et chômeurs a empêché le Gouvernement de mettre en œuvre cette réforme dans le calendrier prévu.

La pandémie de la Covid-19 a ensuite provoqué la mise en sommeil de ce projet mais tout porte à croire qu'il n'est pas véritablement abandonné et qu'à tout le moins le Gouver-

Notes

nement a dans l'idée de reculer l'âge légal de départ à la retraite.

Les politiques gouvernementales successives tant en matière de santé que d'allongement de la vie active ont abouti pour la première fois à une diminution de l'espérance de vie.

Pourtant le Gouvernement tente de justifier un nouveau recul social. Retarder l'âge de départ à la retraite, abolir une conquête des luttes sociales, c'est renoncer au progrès social.

Considérant notre exigence « 40 ans c'est déjà trop » le Congrès exige l'abrogation des lois du 9 novembre 2010 et du 20 janvier 2014 et l'abandon du projet de retraite universelle par points.

Il s'opposera à tout nouvel allongement de la durée de cotisation et à tout recul de l'âge légal de départ.

**La pension de retraite est une dette viagère de l'État.**

La retraite n'est pas une variable économique du budget de l'État, elle n'est pas non plus une prestation sociale.

Le Congrès F.O.-DGFiP :

- affirme que le Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite est partie intégrante du Statut Général des fonctionnaires. Son articulation avec le principe de carrière justifie pleinement la référence aux six derniers mois d'activité pour le calcul de la pension ;

- réaffirme avec force que la pension du fonctionnaire de l'État est une dette viagère de l'État constituée en reconnaissance des services faits : inscrite au Grand Livre de la Dette Publique, elle ne peut donc être assimilée à une retraite publique et entrer dans le champ de l'assurance vieillesse.

C'est ainsi que les fonctionnaires d'État ne sont pas soumis à une cotisation d'assurance vieillesse, mais à une retenue pour pension.

C'est pourquoi le Congrès F.O.-DGFiP condamne :

Notes

- la remise en cause de l'âge légal de départ à 60 ans conjugué avec un nouvel allongement de la durée des services pour bénéficier d'une retraite à taux plein. 43 ans, c'est trop et le retour à 40 ans maximum de cotisation est exigé ;

- le système pervers de la décote, toujours plus pénalisant pour les agents qui n'ont pas accompli une carrière complète ;

- le recul des droits dans les modalités de prise en compte des enfants excluant les naissances et les adoptions antérieures à l'entrée dans les services ;

- l'exclusion pour les parents de 3 enfants du bénéfice du droit de départ anticipé à la retraite après 15 ans de services ;

- le coût prohibitif du rachat des années d'études et de la surcotisation du temps partiel ;

- la non prise en compte de la totalité des périodes statutaires de maladie et de maternité actuellement limitées à 4 trimestres pour les carrières longues ;

- le passage de l'âge légal pour bénéficier du minimum garanti à 67 ans en 2023.

**Retour à l'indexation des pensions sur le traitement**

Le Congrès F.O.-DGFiP condamne le décrochement entre les traitements et les pensions du à la réforme de 2003.

Il dénonce des revalorisations sans rapport avec les pertes de pouvoir d'achat subies depuis plusieurs années et le décalage de revalorisation des pensions du 1er octobre de chaque année au 1er janvier de l'année suivante.

En conséquence, le Congrès F.O.-DGFiP revendique le retour à l'indexation des pensions sur les traitements avec la prise en compte intégrale des améliorations statutaires et catégorielles accordées aux actifs.

En outre, le Congrès demande le rétablissement de l'Indemnité Temporaire de Retraite (ITR) et son élargissement à l'ensemble des territoires ultra marins.

## Notes

**La référence aux 6 derniers mois est un principe fondamental**

La notion de carrière dans la Fonction Publique se traduit par l'octroi d'un traitement progressif du début à la fin de carrière.

Cette rémunération n'a aucun point commun avec le salaire de fonction en vigueur dans le secteur privé. La logique de carrière justifie ainsi le mode de calcul fixé par le Code des Pensions sur la base du traitement perçu au cours des six derniers mois.

Le Congrès F.O.-DGFiP considère cette règle comme un principe fondamental non négociable de la pension de retraite du fonctionnaire.

Le Congrès affirme qu'en matière de retraite, ce n'est pas le mode de calcul qui garantit l'égalité entre les salariés du privé et du public mais le niveau des revenus de remplacement au regard des derniers revenus d'activité.

À ce titre, il rappelle que les taux de remplacement des pensions des fonctionnaires et des retraites des salariés du privé n'accusent pas de différence notable.

C'est pourquoi, il dénonce les atteintes répétées au droit à pension entraînant la baisse des taux moyens de remplacement, année après année, et la paupérisation accrue des retraités de la Fonction Publique d'État et plus particulièrement des femmes.

**Le minimum de pension doit être revalorisé**

Il existe actuellement un écart de plus de 40 points entre les indices relatifs au minimum de traitement et au minimum de pension.

Le Congrès F.O.-DGFiP exige que l'indice correspondant au minimum de pension soit relevé et rejoigne celui applicable au minimum de traitement.

Il exige que comme par le passé, ce droit soit exercé dès 25 ans de services, avec les mêmes règles de calcul et sans application de décote.

Pour le Congrès, aucune pension servie dans le cadre de la Fonction Publique ne doit être inférieure au minimum de

Notes

pension et ce, même s'il s'agit d'une pension de réversion ou d'invalidité.

**La Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) est un fonds de capitalisation**

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce le régime de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), véritable fond de capitalisation obligatoire.

Il marque son opposition à la transformation d'une partie des jours acquis sur le Compte Épargne Temps en points RAFP, modalité qui exonère ainsi l'employeur de toute contribution.

Parce que le RAFP ne sera jamais une réponse pertinente à un problème dont la responsabilité incombe à l'État - employeur, le Congrès F.O.-DGFiP revendique la prise en compte de tout le régime indemnitaire dans le calcul de la pension sous forme de points d'indice avec effet applicable à tous les retraités.

Le Congrès, attaché au principe de budgétisation des pensions de retraite demande la conversion des cotisations déjà collectées en droit à pension et la mise en extinction progressive du RAFP.

**Nos revendications sociales**

Le Congrès revendique :

- la possibilité pour tout agent des Finances Publiques de partir à 60 ans avec une pension de retraite à taux plein et sans décote ;

- le droit à pension avec jouissance immédiate pour les pères et mères de 3 enfants ayant totalisé au moins 15 ans de services, et ce sans obligation d'interruption d'activité sur la base des conditions requises avant 2003 ;

- le rétablissement du Congé de Fin d'Activité (CFA) et de la Cessation Progressive d'Activité (CPA) ;

- l'octroi d'un indice retraite lors des six derniers mois précédant la cessation d'activité et le passage au grade ou au premier niveau du corps supérieur à titre personnel pour toutes les catégories ;

Notes

- le rachat des années d'études sur des bases financières incitatives et supportables ;

- le droit pour les agents à temps partiel de cotiser sur un équivalent plein-temps, sans surcoût et sans limitation de durée ;

- la prise en compte du temps partiel pour garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans comme du temps plein pour le droit à pension pour les enfants nés avant le 1er janvier 2004 ;
- le droit à valider tous les services non titulaires ;

- le relèvement du taux de la pension de réversion à 66 % minimum sans condition de ressource et dès 55 ans (en référence au régime général) ;

- la création d'une rente éducation pour les orphelins ;

- l'instauration d'une indemnité en réparation des accidents de service entraînant un taux d'incapacité inférieur à 10 % ;

- l'application du dispositif de pré-retraite amiante pour les agents exposés tel qu'il existe dans le privé ;

- l'attribution d'un capital décès aux ayants droit d'un retraité décédé.

## Les droits des retraités doivent être réaffirmés

**En matière de santé**: Les réformes successives de l'assurance - maladie ont instauré un véritable accès aux soins à deux vitesses.

La hausse des complémentaires santé, celle des forfaits de remboursement de médicaments, les dépassements d'honoraires, les franchises médicales, les dépenses de santé de manière générale pèsent de plus en plus lourd sur le budget des assurés sociaux et en particulier des retraités.

Cela conduit de plus en plus de retraités à limiter leurs soins, voire à y renoncer, en particulier en zone rurale où tant la désertification médicale que la réforme de la cartographie hospitalière, qui supprime des hôpitaux de proximité, les éloignent davantage de l'accès aux prestataires de santé.

Fort de ce constat, le congrès F.O.-DGFiP s'inscrit dans la

Notes

revendication de la Confédération F.O. qui exige le droit à l'accès aux soins pour tous, quelles que soient les conditions de ressources et de situation géographique.

En matière de complémentaire santé, le Congrès exige le maintien de la solidarité intergénérationnelle, de l'adhésion facultative et de la prévoyance en inclusion. Il revendique pour les retraités une réduction fiscale ou un crédit d'impôt équivalent au montant des cotisations de leur complémentaire santé.

**En matière de dépendance :** Le Congrès F.O.-DGFiP constate des inégalités dans l'attribution de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA). Cette allocation est gérée selon des modalités différentes en fonction des moyens et des choix des Conseils Départementaux. L'égalité de traitement entre tous les citoyens n'est ainsi plus respectée.

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

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

Il ne saurait accepter que les retraités soient exclus du champ de l'action sociale ministérielle et interministérielle et s'inscrit dans les revendications de la Fédération des Finances et de la Fédération Générale des Fonctionnaires en la matière.

**En matière de fiscalité :** Fort du principe selon lequel la contribution commune aux charges de la Nation doit être également répartie entre tous les citoyens en raison de leurs facultés contributives, le Congrès F.O.-DGFiP dénonce une politique fiscale rendant imposables trop de retraités à faibles revenus avec comme conséquence pour eux la perte d'abattements fiscaux et de prestations diverses.

Notes

Il condamne fermement l'augmentation de la CSG pour les retraités de 1,7 point, il réaffirme son attachement à la Sécurité Sociale de 1945 fondée sur la cotisation sociale.

Le Congrès exige le rétablissement aux conditions antérieures de la ½ part supplémentaire au profit des personnes célibataires, divorcées, veuves ou pacsées, ayant élevé un ou plusieurs enfants.

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

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

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

## Construire le rapport de force pour faire aboutir nos justes revendications

Le Congrès **F.O.-DGFiP refuse toute idée de faire payer les effets de la crise aux retraités**.

Fort des valeurs du syndicalisme libre, indépendant et laïc, le syndicat F.O.-DGFiP continuera son combat contre la régression sociale et pour la conquête de nouveaux droits.
Il appelle l'ensemble des agents des Finances Publiques actifs et retraités à se regrouper au sein du Syndicat National F.O. des Finances Publiques pour construire le rapport de force nécessaire pour faire aboutir ces revendications, seul gage d'un véritable progrès social.

Notes

# Conditions de travail

Les conditions de travail des agents de la DGFiP, du fait notamment du NRP, se sont encore détériorées.

De nombreux agents ont dû accepter des allongements de leur durée de transport jusqu'à la nouvelle unité, réapprendre un nouveau métier ou de nouvelles méthodes de travail adaptées aux structures industrielles créées.

Les relocalisations participent de la même logique industrielle de regroupement des missions. Comment, dans un tel contexte, ne pas voir exploser les Risques Psychosociaux (RPS) au sein des équipes ?

Là-dessus, les effets de la pandémie de COVID 19 depuis mars 2020 ont eu un impact considérable sur les conditions de travail : difficultés d'approvisionnement au début de la crise, en masques efficaces, en plexiglass et en gels hydroalcooliques, sujet de la désinfection des locaux, interprétation restrictives par la DGFiP des textes Fonction Publique sur les ASA garde d'enfants et personnes vulnérables, montée en puissance du télétravail.

Au-delà des conditions matérielles, la charge mentale pesant sur les agents génère des relations de travail tendues, provoque des pathologies physiques et psychiques et conduit certains à des actes désespérés.

F.O.-DGFiP considère que le plan d'action mis en place par la Direction Générale, depuis 2008, malgré les divers dispositifs existants désormais (DUERP, comité national de suivi du plan d'actions, EDD, TBVS, cellule d'écoute) n'a pas démontré son efficacité.

À défaut de s'attaquer aux causes réelles et criantes des difficultés, ce plan d'action ne peut demeurer qu'un palliatif. Les chiffres de l'observatoire interne du MEFR témoignent de la dégradation des conditions de travail des personnels de la DGFiP année après année.

## Les effectifs et les moyens budgétaires

Le Congrès F.O.-DGFiP :

- dénonce le dogme qui considere les effectifs de la DGFiP comme la principale variable d'ajustement budgétaire de l'État ;

Notes

- exige l'arrêt des suppressions d'emploi et en conséquence de pourvoir à toutes les vacances d'emploi ;

- exige le remplacement de tous les départs en retraite par des créations d'emplois statutaires ;

- condamne les déménagements incessants des services et des personnels accélérés par le NRP et les relocalisations ;

- dénonce la pression exercée sur les agents des services BIL, sollicités comme jamais depuis 2 ans ;

- condamne toute velléité de l'administration de vouloir profiter de la montée en puissance du télétravail pour conduire les personnels à utiliser leur bureau en alternance avec d'autres collègues (méthode du « flex desk » ou bureau partagé).

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce la volonté de l'administration de décourager les usagers de venir à nos guichets au profit d'autres canaux d'accueil.

Ces multiples modalités de réception et l'absence de moyens accroissent l'agressivité des usagers et dégradent encore les conditions de travail.

À ce titre, il exige :

- la reconnaissance du caractère prioritaire des missions de la DGFiP assortie des créations d'emplois permettant le bon exercice des missions dans l'intérêt des agents comme du public ;

- une définition au niveau national de la mission accueil qui prendrait en compte les contextes locaux (zones urbaines sensibles, zones rurales…) ;

- le retrait du système des loyers budgétaires l'un des corollaires du resserrement du réseau ;

- la pleine utilisation par la DGFiP des fonds du plan de relance post COVID en faveur de la rénovation énergétique des bâtiments ;

- un renouvellement du matériel informatique avec une périodicité adaptée, des applications informatiques fiables, performantes et ergonomiques, des habilitations

Notes

en rapport avec les exigences professionnelles permettant de télétravailler dans de bonnes conditions.

## L'organisation du travail

Le Congrès dénonce :

- le travail en mode industriel, le dimensionnement exagéré des unités de travail, la tentation du « flex desk », les aménagements inadaptés, la généralisation de la réception en banque d'accueil et son absence de confidentialité générateurs de bruits, de tensions, de risques sanitaires et donc de stress ;

- les suppressions de postes liées au NRP qui entraînent la précarisation et l'isolement des collègues affectés dans des antennes dites pérennes ou des structures France Service ;

- la mise en place de nouvelles applications informatiques non stabilisées accroissant la charge de travail sans contrepartie en moyens humains et matériels et sans la formation professionnelle appropriée ;

- l'insuffisance de propreté des locaux, source potentielle de maladies, véritable atteinte à la dignité des personnels, induite par la privatisation du nettoyage et le recours aux offres les moins disantes dans le cadre des marchés publics.

Ce mode de gestion privatisée a montré ses limites pendant la crise sanitaire.

Le Congrès condamne l'empilement et la redondance d'indicateurs nationaux et locaux, certaines directions ne concevant l'efficacité qu'à travers les indicateurs, les statistiques et le contrôle interne.

Il dénonce les calendriers des actes de gestion irréalisables et sans cesse modifiés, générateurs de stress pour tous les services et les personnels.

C'est pourquoi, le Congrès exige :

- des modes d'organisation du travail respectueux de la santé physique et mentale des agents ;

Notes

- que la dématérialisation effective de tous les registres Santé et Sécurité au Travail (SST) soit rendus accessible à tous les agents ;

- la consultation systématique d'un ergonome et des représentants des personnels en amont des restructurations ;

- l'embauche de personnels de nettoyage titulaires ;

- une véritable prise en compte du handicap dans les services ;

- la discussion de l'organisation du travail dans les instances traitant de la santé et sécurité au travail ;

- l'arrêt du pilotage fondé uniquement sur les indicateurs, et la culture du résultat.

Concernant le télétravail, F.O.-DGFiP sera très vigilant quant à sa continuation post-crise sanitaire dans les services. En outre, l'agent ne doit pas engager de frais pour travailler, ce que le montant de l'allocation forfaitaire ne compense pas.

De plus l'employeur doit mettre à disposition de l'agent tout le matériel nécessaire à l'exercice des missions.

Le Congrès F.O.-DGFiP refuse que le télétravail devienne un palliatif au manque de moyens et une nouvelle justification au resserrement au réseau et aux suppressions d'emplois. De plus, l'illusion de liberté pourrait aboutir à une perméabilité accrue entre vie professionnelle et personnelle.

## La protection des personnels

Les services de la DGFiP sont souvent une cible pour ceux qui souhaitent exprimer un ressentiment envers l'État ou les institutions publiques.

De plus, les difficultés financières croissantes de certains de nos concitoyens peuvent les pousser à des actes d'une extrême violence. Les personnels sont donc exposés à diverses formes d'agressions : verbales, physiques (menaces, hold-up, attentats). A cela, s'ajoutent les risques sanitaires en période de pandémie.

Notes

La fiche de signalement, mise en place par l'administration ne doit pas dédouaner la Direction Générale de ses responsabilités en matière de prévention.

En aucun cas, elle ne doit remplacer un dépôt de plainte, une main courante ou une déclaration d'accident de travail. L'administration doit renforcer l'accompagnement des agents tout au long de l'éventuelle procédure judiciaire qui découlerait de cette fiche et informer les représentants des personnels des suites données.

En outre, les dysfonctionnements des services, les tensions exacerbées par le manque de personnel et une organisation du travail souvent stressante (télétravail en tiers lieu, nomadisme, coworking) débouchent sur des relations de travail de plus en plus conflictuelles et créent parfois les conditions du harcèlement moral.

En conséquence, le Congrès exige :

- une véritable protection des personnels et de leurs familles lorsqu'ils sont menacés ;

- afin de dissuader les actes d'incivilité et les agressions envers tous les agents, que la Direction Générale mette tout en œuvre pour assurer la protection de ces derniers : obtention de l'assermentation de l'ensemble des agents avec un encadrement adapté, sécurité passive par le retour des Guichets Anti Hold-up (GAHU) partout où cela se justifie et où les agents le demandent ;

- un élargissement à tous les agents en contact avec le public des dispositions du décret du 28 octobre 2020 permettant désormais aux agents des finances publiques en charge des procédures de contrôle, de recouvrement ou de contentieux de remplacer leur identité par un matricule afin de garantir leur sécurité ;

- que la protection juridique soit systématiquement accordée aux agents publics en cas de diffamation, menace ou injure, dans le cadre de leurs fonctions, y compris véhiculées sur les réseaux sociaux ;

- des normes de sécurité qui respectent la protection des personnels en matière d'accueil ;

- l'utilisation de véhicules de service en cas d'intervention dans les quartiers sensibles ;

Notes

- l'ouverture systématique d'un dossier pour tout agent directement ou indirectement victime, afin d'obtenir la reconnaissance « accident du travail » et l'information aux membres de l'instance compétente ;

- la reconnaissance comme maladies professionnelles des pathologies invalidantes liées au travail sur écran et ou à un environnement de travail bruyant (troubles visuels, musculo-squelettiques, d'audition) et des maladies psychiques liées à l'activité professionnelle (burn out ou syndrome d'épuisement professionnel et bore-out pour le sentiment d'inutilité sociale…) ;

- l'information de l'ensemble des agents de la DGFiP des sites amiantés où ils sont affectés ;

- la réinstallation immédiate des agents dès lors que le risque d'exposition à l'amiante est avéré ;

- la délivrance aux agents titulaires et contractuels du « certificat de présence amiante » et de la « fiche d'exposition à l'amiante » ; y compris pour les agents retraités ;

- des réalisations immobilières prenant véritablement en compte les impératifs de sécurité, et de sûreté des personnels ;

- que ne soient plus maintenus, d'agents dans les locaux pendant la durée des travaux, comme cela est encore régulièrement constaté, au détriment des conditions de travail et au mépris de la réglementation en vigueur (amiante, radon etc…).

Enfin, le Congrès exige que les directions locales prennent leur responsabilité pour lutter efficacement contre les situations de relations professionnelles détériorées et toutes les formes de harcèlement, afin d'éviter la dégradation constatée dans certaines unités de travail. Pour le Congrès, les directeurs doivent assumer les conséquences des déclinaisons locales du NRP et ne pas oublier que leur responsabilité pénale peut être engagée s'agissant d'une obligation de résultat prévue par les textes.

## Le temps de travail

### Temps partiel :

Le Congrès rappelle que le temps partiel doit demeurer

Notes

un libre choix de l'agent. À ce titre, il refuse toute forme de temps partiel contraint.

**ARTT, horaires variables, compte épargne temps :**

Le Congrès condamne :

- les tentatives des hiérarchies locales de remettre en cause les avantages liés aux horaires variables notamment au travers des refus systématiques de récupération sur plages fixes ;

- l'écrêtement systématique par le logiciel horaires variables pour les collègues dépassant le nombre d'heures autorisées en crédit, ainsi que l'absence d'analyses objectives permettant de connaître les raisons pour lesquelles les agents concernés sont régulièrement écrêtés. Aussi, le congrès exige-t-il la communication de ces informations aux membres de l'instance compétente ;

- toute tentative de remise en cause des autorisations d'absences.

Le Congrès rappelle que le droit à congés est un droit statutaire. À ce titre, il dénonce les pressions exercées sur toutes les catégories de personnels en matière de prise de congés. Cette situation aboutit à un transfert contraint des congés et jours ARTT vers les Comptes Epargne Temps (CET) dont le seul intérêt est celui de l'Administration.

À ce titre, le Congrès F.O.-DGFiP rejette la gestion des comptes épargnes-temps, qui, sous couvert de davantage de souplesse, conduit à obliger les agents, soit à alimenter la caisse additionnelle (RAFP) et à financer ainsi une partie de leur retraite, soit à se faire indemniser sur la base d'un montant ridiculement faible et de surcroît imposable.

C'est pourquoi le Congrès exige :

- le recrutement des effectifs statutaires nécessaires à amélioration de l'ouverture au public de tous les postes comptables et services ;

- la comptabilisation et la compensation effective de tout le temps travaillé ;

- la compensation de l'Aménagement et Réduction du Temps de Travail (ARTT) en termes d'emploi ;

Notes

- les moyens permettant de prendre l'intégralité des congés chaque année, l'ouverture du CET devant rester du seul choix de l'agent, même après un retour de congés maladie ou de maternité ;

- le remboursement de tous les jours épargnés dans le CET aux agents n'étant pas en mesure de reprendre une activité ;

- une réelle souplesse dans l'utilisation du compte épargne temps. Chaque agent doit pouvoir être certain lorsqu'il ouvre ou alimente son CET de pouvoir bénéficier ultérieurement et à sa convenance des jours de congé ainsi reportés ;

- deux jours d'autorisation d'absence ministérielle par an au titre d'une harmonisation par le haut des pratiques antérieures en termes de jours comptables ;

- la prise en compte intégrale des délais de route pour les agents en formation, mission, EDR, ALD, ou en autorisations d'absence ;

- l'octroi d'autorisation d'absence en cas d'intempéries. La possibilité de se rendre dans le centre des finances publiques le plus proche en cas d'empêchement indépendant de la volonté de l'agent.

Dans le cadre de l'instruction harmonisée sur le temps de travail, l'ARTT et les congés, le Congrès dénonce l'alignement vers le bas en matière d'avantages acquis et la lecture restrictive faite par la DGFiP de certaines circulaires Fonction Publique en matière d'autorisations d'absences.

Le Congrès revendique :

- la tenue systématique d'un Comité Technique (CSA) pour examiner les choix des agents en matière de règlement intérieur d'horaires variables ;

- de nouveaux modules horaires à temps plein sur 4 jours ou 4,5 jours ;

- une réelle possibilité de choix individuel pour l'ensemble des agents et ce, quel que soit leur poste de travail. Néanmoins, les contraintes liées à l'accueil ne permettant pas aux collègues exerçant ces fonctions de bénéficier totalement des horaires variables, le Congrès demande la mise

Notes

en place d'un mécanisme de compensation.

## Déontologie et respect des obligations fiscales

Pour le Congrès F.O.-DGFiP, l'exemplarité justifie le contrôle du respect des obligations de dépôt de la déclaration de revenus, de paiement de l'impôt et la sanction en cas de manquement. En revanche, cette notion d'exemplarité ne doit pas aboutir à une rupture de l'égalité devant l'impôt entre les agents de la DGFiP et leurs conjoints et les autres contribuables.

Le Congrès rappelle que les agents de la DGFiP sont des citoyens comme les autres avec les mêmes droits et les mêmes devoirs.

Il exige que les agents ne soient plus interpellés sur leur messagerie professionnelle ou contactés par téléphone dans leur service, au mépris de toute règle de confidentialité, comme il est encore d'usage quelquefois.

Dans le cadre du contrôle du respect des obligations fiscales par les agents, le Congrès prend note de la nouvelle méthode mise en place pour le contrôle sur pièces : l'analyse-risque et le CSP aléatoire visant 5 % des effectifs chaque année. Initiée par le service RH, la liste des dossiers revient in fine au pôle fiscal. Le Congrès ne peut que dénoncer ce mode opératoire qui donne le moyen aux directeurs de viser des agents plus que d'autres sans avoir à se justifier.

Le Congrès dénonce la suspicion que ce procédé peut faire régner dans les services, il relève que le rendement fiscal de ces contrôles est faible au vu des moyens développés. Enfin, le Congrès relève les incohérences existantes entre la posture de la Direction Générale sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) et ce procédé : d'un côté, l'affichage d'une inquiétude pour la santé mentale des agents, de l'autre l'alourdissement de leur charge mentale par la démonstration d'un manque de confiance.

## Le suivi des conditions de travail à la DGFiP

Depuis maintenant plus de 8 ans, la Direction Générale a mis en place un Comité National de Suivi des Conditions de Vie au Travail (CNS CVT) dont la séance plénière se tient deux fois dans l'année et survole les thématiques suivantes : Relations hiérarchiques, formation des cadres,

Notes

risques psychosociaux, espaces de dialogues dans les unités de travail, médiation sociale, conseiller Qualité Vie au Travail, tableau de bord de veille sociale, document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et management.

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

C'est pourquoi, le Congrès F.O.-DGFiP dénonce :

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

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

- la persistance de l'administration à se dédouaner de toute responsabilité en imputant les raisons des actes désespérés (tentatives de suicides ou suicides sur le lieu de travail ou pas) à la vie privée des agents ou à leur supposée fragilité ;

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

- Toute velléité de supprimer les budgets spécifiques des CHS-CT.

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

Aussi, le Congrès exige :

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

Notes

exercées et des spécificités des agents de la DGFIP, notamment au travers de l'âge moyen des agents dans les différents grades ;

- une restitution systématique de tous les indicateurs par unité de travail aux représentants en Comité technique (CSA) ;

- une aide réelle aux responsables d'unité de travail et l'information de tous les agents permettant d'anticiper correctement les risques majeurs, notamment grâce au rôle des assistants de prévention ;

- la communication aux représentants des personnels des cas d'agressions et d'un compte rendu du suivi ainsi que sur les tentatives de suicides ou suicides d'agents et tout autre acte de violence.

Le Congrès affirme que la dégradation continue des conditions de travail, véritable spirale infernale, se répercute de manière importante et dramatique sur l'état de santé physique et mentale des agents et par voie de conséquence sur le fonctionnement des services.

Il rappelle que le directeur local a une obligation de résultats, et pas seulement de moyens du fait de l'évolution de la jurisprudence, qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents sous son autorité. Ainsi, si le Directeur a connaissance d'un danger auquel les agents sont exposés et qu'il ne prend pas les mesures de protection nécessaires, il commet une faute inexcusable engageant sa responsabilité civile et pénale.

En outre, la fixation d'objectifs toujours à la hausse avec des moyens en constante diminution fait peser sur les personnels un stress permanent.

C'est pourquoi, le Congrès exige :

- le respect absolu des lois et règlements garantissant les droits des agents ;

- l'attribution des moyens humains et matériels nécessaires au bon exercice des missions ;

- une véritable prise en compte des besoins des agents dans le cadre des instances compétentes ;

Notes

- l'absence de mesures discriminatoires issues du mode de recrutement au sein des services de la DGFIP ;

- des conditions de travail optimales, quel que soit le mode de recrutement.

Du fait des conditions de travail extrêmement dégradées le congrès exige que les agents puissent bénéficier du suivi médical réglementaire effectif auquel ils ont droit. Aussi, chaque direction doit disposer d'au moins un médecin de prévention assisté d'un secrétariat médical. Il exige également le maintien des contrôles médicaux spécifiques selon les missions (contrôle annuel pour les agents enquêteurs, les huissiers …).

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce les actions dépourvues d'avancées concrètes visant davantage à dédouaner l'administration qu'à améliorer réellement les conditions de travail.

Le Congrès F.O.-DGFiP continuera de s'opposer à la fusion des CHS-CT avec toute autre instances.

Le Congrès F.O.-DGFiP mandate son exécutif pour porter et faire aboutir ses légitimes revendications.

## Notes

# Statuts, carrière et règles de gestion

La poursuite de la politique de suppressions d'emplois et les nouvelles règles de gestion, couplées aux conséquences de la Loi de transformation de la Fonction publique, combattue par FO, amènent l'ensemble des agents de la DGFiP à s'interroger sur leur avenir professionnel.

Parallèlement, la diminution drastique des perspectives de promotions et les nombreuses restructurations dans le réseau accroissent leurs inquiétudes en matière de déroulé de carrière et de mobilité.

C'est pourquoi le Congrès exige :

- l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et un plan ambitieux de recrutement d'agents sur des emplois statutaires de titulaires ;

- l'arrêt de l'externalisation et de la privatisation de nos missions ;

- l'augmentation des promotions.

**Recrutement**

Le Congrès F.O.-DGFiP rappelle son opposition aux concours communs et affirme son attachement au concours national comme seul moyen de recrutement.

Il dénonce le recrutement par toute autre voie pour des missions qui doivent être assurées par des fonctionnaires sous statut, seul principe républicain d'égalité d'accès à la Fonction publique.

Pour les travailleurs en situation de handicap, F.O.-DGFiP exige la mise en place d'un concours sur emplois réservés, le respect des obligations légales et des moyens appropriés tant en matière de formation que d'optimisation de leur accueil dans les services.

Le Congrès :

- rejette fermement la possibilité pour l'administration d'organiser un concours externe niveau BAC + 2 pour l'accès direct à contrôleur première classe ;

- exige l'organisation d'un concours interne spécial annuel de contrôleur ;

Notes

- revendique l'intégration des géomètres-cadastreurs des Finances Publiques dans la catégorie A.

## Déroulement de carrière

Le Congrès F.O.-DGFiP exige l'abandon des dispositions issues de la Loi de transformation de la Fonction Publique. Tous les actes de gestion concernant la carrière doivent être soumis à l'avis des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce :

- le ralentissement des carrières à chaque changement de grade dans les grilles issues du Parcours Professionnel Carrières Rémunérations (PPCR) ;

- la mise en place du bilan quinquennal de compétences sous toutes ces formes et en exige l'abandon.

Il revendique :

- une refonte des grilles indiciaires par l'augmentation des indices et la réduction des durées dans l'échelon ;

- des plans de qualifications ministériels conséquents ;

- l'abondement des volumes de promotions ;

- la promotion de tous les agents au grade supérieur dès lors qu'ils remplissent les conditions statutaires ;

- l'égalité de traitement en termes d'avancement quelles que soient les fonctions exercées ;

- l'organisation de tous les concours à des dates différentes ;

Le Congrès réaffirme son attachement à la liste d'aptitude, voie d'accès statutaire à la promotion.

## Appréciation de la valeur professionnelle

Le Congrès exige l'abrogation des décrets de juillet 2010, du 11 mai 2016 et du 3 août 2016 et revendique un nouveau système de notation fondé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec rétablissement de la note chiffrée et des réductions d'ancienneté mais sans

Notes

contingentement.

Il dénonce la procédure de recours hiérarchique obligatoire préalable au recours en CAP.

Le Congrès dénonce l'absence de respect par l'administration des délais de recours administratif de deux mois.

Attaché au paritarisme, le Congrès exige la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant la CAP compétente.

Il condamne la prise en compte du tableau synoptique et de l'appréciation générale comme critère de sélection pour les tableaux d'avancement.

Il condamne l'absence d'évaluation pour les agents présents moins de 180 jours par année d'activité évaluée, qui peut les priver de promotions intra ou inter catégorielle.

**Affectations/mutations**

Le congrès rappelle que le droit à mutation est un droit fondamental.

Le congrès F.O.-DGFiP exige :

- la publication d'un état des vacances d'emplois pour chaque direction avant la campagne de mutation ;

- deux vrais mouvements par an ;

- l'affectation la plus fine possible y compris en direction ;

- La disparition complète des affectations A La Disposition (ALD) facteur de précarité et de mobilité forcée ;

- En cas de restructuration ou de suppression d'emplois, le Congrès F.O.-DGFiP revendique le maintien sur la commune d'affectation, quand une structure existe encore, ou un droit à mutation sur le poste de son choix.

Le congrès condamne l'obligation faite aux agents de suivre leur mission au sein de la même commune.

Fermement attaché à la séparation du grade et de l'emploi, le Congrès F.O.-DGFiP affirme le droit pour un agent d'être muté sur tout emploi comportant les fonctions dé-

Notes

volues à son grade et s'oppose aux postes « au choix ».

Le Congrès F.O.-DGFiP revendique :

- le maintien du délai de séjour d'un an entre deux mutations ;

- la communication des documents de travail utilisés dans le cadre de la gestion des agents tant au plan national que local aux organisations syndicales représentatives ;

- des règles de gestion claires, définies au plan national, identiques sur l'ensemble du territoire et assurant toutes les garanties aux agents ;

- la possibilité de refuser sa mutation après la publication du mouvement ;

- que toutes les vacances d'emplois soient pourvues par des emplois statutaires ;

- le respect de l'ancienneté administrative pour les mutations pour convenances personnelles ;

- la mise en place d'un classement spécifique pour les demandes prioritaires sur la base de l'ancienneté du fait générateur de la priorité.

En matière de mutations le Congrès refuse :

- toute restriction sur les rapprochements de conjoints éloignés pour des raisons professionnelles dès lors que les justificatifs de la situation maritale, PACS ou concubinage ont été dûment produits ;

- tout changement d'affectation à l'initiative de la direction.

Pour les premières affectations, le congrès réaffirme son opposition au délai de séjour de 3 ans après une affectation.

Le congrès exige :

- que les stagiaires soient intégrés dans le mouvement général de leur catégorie en fonction de leur ancienneté administrative pour les internes et, selon le rang de classement au concours, pour les externes ;

Notes

- qu'en aucun cas un inspecteur stagiaire ne soit affecté sur un poste comptable ou un poste d'huissier sans l'avoir expressément demandé.

Le congrès revendique que les promus de C en B ne soient plus soumis à une mobilité forcée conformément au plan d'action ministériel « égalité professionnelle femme-homme ».

- que l'administration prenne en compte la situation des unités de travail dites isolées en maintenant le mouvement de mutation spécifique sur postes.

En outre, il demande que les postes proposés au mouvement spécifique soient étudiés au sein des instances départementales et que des postes puissent être sélectionnés même en présence d'un sureffectif global au niveau du département.

## Spécificités catégorielles

### Concernant la catégorie C

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce et condamne un début de carrière inférieur au SMIC, dès que celui-ci augmente.

Le Congrès F.O.-DGFiP revendique :

- une reconnaissance accrue de leur technicité ;

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

- le passage pour tous à titre personnel à un grade de fin de carrière ou à un corps supérieur, utile pour la prise en compte dans le calcul de la pension ;

- le passage au corps supérieur dès quatre ans dans le dernier échelon du grade.

Le Congrès F.O.-DGFiP exige le maintien chaque année de l'organisation du concours interne spécial de contrôleur.

Le Congrès F.O.-DGFiP demande la possibilité, comme c'est le cas dans d'autres administrations, de pouvoir passer le concours interne de catégorie A dès lors que l'agent dispose de 4 ans d'ancienneté dans l'administration.

Notes

**Concernant la catégorie B**

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce et condamne un début de carrière inférieur au SMIC, dès que celui-ci augmente.

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce le maintien sur trois niveaux de grade d'une carrière s'échelonnant de l'indice 343 à l'indice 587 majoré.

Il exige la linéarité de la carrière à l'intérieur d'un même corps avec une carrière sur deux niveaux de grade allant de l'indice majoré 384 à 658.

Il revendique :

- l'accès à un grade ou un indice supérieur de fin de carrière et le passage systématique en catégorie A pour les contrôleurs principaux à titre personnel, utile pour la prise en compte dans le calcul de la pension ;

- le passage au corps supérieur dès quatre ans dans le dernier échelon du grade ;

- une augmentation significative des possibilités d'accès à la catégorie A en utilisant toutes les voies d'accès statutaires.

**Concernant le grade d'inspecteur**

Le Congrès F.O.-DGFiP revendique :

- la suppression de l'échelon « stagiaire », IM 321, inférieur aux premiers échelons de B et de C ;

- la création d'emplois supplémentaires pour le statut inspecteur spécialisé en l'étendant géographiquement à tous les agents exerçant des missions spécifiques ;

- la suppression de l'oral de sélection pour l'accès au grade d'inspecteur divisionnaire de classe normale ;

- le bénéfice de la sélection IDiv sans limitation de durée dans le vivier, tant que le lauréat n'a pas trouvé d'affectation lui permettant de prendre le grade ;

- de réelles perspectives d'accès pour les Inspecteurs dès le 8ème échelon au grade d'Inspecteur Principal par tableau d'avancement ;

Notes

- l'accès systématique, dès quatre ans dans le dernier échelon, au grade d'Inspecteur Divisionnaire Classe Normale.

Le Congrès F.O.-DGFiP exige :

- l'implantation de postes d'adjoints de catégorie A dans les postes comptables ou services avec l'ACF correspondante ;

- la transparence dans les attributions des agences comptables en adjonction de service.

**Concernant le grade d'inspecteur divisionnaire (IDiv) :**

Le Congrès revendique :

- l'abandon du mouvement d'initiative local ;

- la promotion au grade d'Inspecteur Divisionnaire Hors Classe (IDiv HC) sans mobilité géographique ou fonctionnelle, pour tous les IDiv CN ayant atteint le 3ème échelon ;
- l'abondement des places offertes aux IDiv CN pour l'accès aux grades d'IP et aux IDIV HC pour l'accès au grade, d'AFIPA et d'AFIP conformément aux statuts.

Le Congrès revendique :

- la création d'emplois administratifs surindiciés, d'IDiv CN et d'IDiv HC répartis équitablement dans tout le réseau ;

- la création d'emplois supplémentaires pour le statut d'IDIV expert en l'étendant fonctionnellement et géographiquement à tous les agents exerçant des missions spécifiques ;

- l'augmentation des possibilités d'accès à l'échelon spécial 1015 brut (IM 821), et la suppression de l'avis du directeur ;

- un indice terminal non contingenté d'IDIV HC à égalité de l'indice terminal des AFIPA.

Le Congrès F.O.-DGFiP mandate son exécutif pour porter et faire aboutir ses légitimes revendications.

Notes

# Informatique

Le Congrès F.O.-DGFiP considère que l'informatique doit concourir au bon exercice de toutes les missions de la DGFiP, qu'elle doit être au service des utilisateurs et des usagers et qu'elle doit répondre à leurs besoins réels. Le Congrès réfute la vision limitative de l'outil informatique aux seuls gains de productivité passant par des suppressions d'emplois. Bien au contraire, cet outil doit améliorer les conditions de travail de tous et en aucun cas les dégrader. Les experts des métiers et les utilisateurs doivent être associés tout au long du cycle de vie des projets informatiques, afin de garantir la prise en compte des besoins de chaque service.

Le Syndicat, porteur des revendications de tous les personnels de la DGFiP, dont ses informaticiens, réaffirme qu'à tous les niveaux (développement, intégration, maintenance, mise en œuvre des systèmes d'exploitation, acquisition des données, exploitation, éditique, télécommunications - réseaux et assistances des utilisateurs et usagers), les informaticiens de la DGFiP doivent garder la maîtrise totale de l'informatique.

F.O.-DGFiP dénonce les suppressions d'emplois dans la sphère informatique qui conduisent, comme ailleurs, à une augmentation insupportable de la charge de travail, avec un changement continuel des priorités qui génère un stress anormal. Par ailleurs, le Congrès exige que les responsables des Établissements informatiques respectent la qualification des agents lors de leur affectation locale.

Le Congrès demande davantage de transparence et de communication relatives aux préparations et concours de la sphère informatique.

F.O.-DGFiP dénonce par ailleurs le manque d'ambition de l'Administration quant au recrutement et à la formation de ses informaticiens au regard de la technicité croissante de leurs missions.

Le Congrès F.O.-DGFiP continue à revendiquer un plan de formation ambitieux pour amener tous les personnels, exerçant leurs fonctions dans la sphère informatique mais actuellement sans qualification reconnue, à l'examen professionnel avec des chances réelles de l'obtenir, reconnaissant ainsi leurs acquis en matière d'expérience professionnelle. Le Congrès revendique ainsi un accompagnement personnalisé pour tous, y compris en cas de changement de fonction, et l'ouverture régulière des examens pour

Notes

toutes les qualifications existantes afin d'offrir ainsi à tous une réelle perspective d'évolution professionnelle.

Pour compenser le déficit de candidats observé dans les concours et examens professionnels, le Congrès demande l'aménagement des calendriers des concours pour les rendre plus compatibles avec les entrées en formation, l'arrêt des refus d'inscription à toutes les préparations informatiques, au motif qu'elles comportent plusieurs mois de formation présentielle, l'adaptation des sujets des concours aux qualifications futures, l'ouverture d'un plus grand nombre de centres de formation et d'examen, mieux répartis géographiquement.

Le Congrès F.O.-DGFiP revendique un véritable déroulement de carrière dans une spécialité informatique au sein de la DGFiP pour tous les informaticiens qui le souhaitent.

Le Syndicat réaffirme que le recours à l'externalisation, tant pour la conception et le développement que pour l'exploitation et l'assistance, doit rester exceptionnel et doit prévoir précisément un transfert de compétences au profit des informaticiens de la DGFiP ainsi que les conditions de sa réversibilité. La DGFiP doit afficher un objectif clair et quantitativement mesurable de ré-internalisation des travaux informatiques au profit de ses informaticiens.

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce la dégradation des conditions de travail des personnels informaticiens, fonctionnaires ou contractuels, qu'il s'agisse du travail ou des périodes d'astreinte de nuit et/ou de week-end, des horaires décalés. Lorsque le maintien de la qualité ou de la continuité du service l'exige, ces sujétions particulières devraient être mises en œuvre sur la seule base du volontariat et selon des conditions de récupération et de compensation financière largement revues à la hausse.

F.O.-DGFiP s'oppose à la mise en place à la DGFiP du statut interministériel des informaticiens.

Pour le Congrès F.O.-DGFiP, un informaticien est un agent administratif qui possède en plus une qualification informatique. À ce titre, il doit bénéficier d'un régime indemnitaire équivalent à son grade et échelon et bénéficier en plus de la prime « TAI » (Traitement Automatisé de l'Information) qui sanctionne spécifiquement l'obtention d'un examen professionnel de qualification et son exercice.

## Notes

Le Congrès demande une véritable refonte des décrets de 1971 sur les qualifications informatiques et les indemnités qui en découlent avec la prise en compte réelle des évolutions techniques et, parallèlement, des métiers associés dont ceux mettant en œuvre de nouvelles technologies (par exemple, celles de l'intelligence artificielle). Il revendique également la revalorisation de ces primes TAI.

F.O.-DGFiP exige le rétablissement des primes TAI pour les informaticiens en stage pratique et qui étaient antérieurement fonctionnaires titulaires.

Le Congrès F.O.-DGFiP exige des moyens de déplacement adaptés à l'exercice des missions d'assistance itinérante ainsi qu'une revalorisation du remboursement des frais de déplacement.

Enfin, il réaffirme la nécessité pour la DGFiP de disposer d'un document d'orientation de la stratégie informatique poursuivie à moyen terme tant dans les services centraux que dans tous les ESI.

Le Congrès F.O.-DGFiP appelle l'ensemble des agents des Finances Publiques à exiger les moyens d'assurer normalement leurs missions et à refuser la dégradation continue de leurs conditions de travail. Le ministre et le Directeur Général doivent se donner les moyens de leurs ambitions pour la DGFiP et, par conséquent, pour son informatique qui est au cœur de chacune de ses missions et qui ne peut se limiter à la résorption de sa dette technologique.

## Notes

# Formation professionnelle

Le Congrès F.O.-DGFiP réaffirme que la formation professionnelle constitue un investissement indispensable pour garantir un service public de qualité dans le cadre d'une Fonction Publique, laïque et républicaine.

Il réitère son attachement à une formation de qualité qu'elle soit initiale, continue ou qu'elle vise à favoriser la promotion interne dans le cadre de la préparation aux examens et concours.

Compte tenu de la place qu'elle occupe dans l'administration, le congrès exige que la DGFiP fasse preuve d'une véritable ambition en matière de formation professionnelle. Pour le Congrès F.O.-DGFiP, la formation doit être adaptée à la technicité croissante des missions de la Direction Générale des Finances Publiques.

La formation ne doit pas se faire au détriment des agents de la DGFiP mais répondre à leur préoccupation immédiate. Pour le Congrès, la formation professionnelle ne doit pas devenir un instrument de profilage individuel des carrières.

Le Congrès F.O.-DGFiP considère que la formation professionnelle doit s'adresser à tous y compris au contractuel, sans discrimination, ni restriction d'aucune sorte, pas même la nécessité absolue de service qui n'est qu'un prétexte pour refuser la formation.

Fort des enseignements de la crise sanitaire, le Congrès condamne l'e-formation l'autoformation et la formation à distance, en formation initiale comme en formation continue lorsqu'elle se substitue à la formation présentielle. La formation présentielle doit rester le mode de formation privilégié.

## Les concours

Le Congrès réaffirme son attachement au concours national comme seule et unique voie d'accès à la Fonction Publique sans aucune limitation ni restriction.

Le congrès exige un nombre de centres d'examens suffisants sur le territoire permettant le libre choix du centre d'examen par les candidats aux concours et examens professionnels.

Notes

Le Congrès réaffirme son attachement à la promotion interne.

Les préparations aux concours doivent avoir pour seul objectif d'amener le plus grand nombre de préparant au niveau du concours.

Le Congrès F.O.-DGFiP exige la gratuité des préparations et le remboursement de tous les frais engagés.

## Les formations initiales

Pour le Congrès F.O.-DGFiP, la formation initiale doit intégrer toutes les missions exercées au sein de la DGFiP et favoriser leur exercice par tous les agents et être dispensée dans les établissements de l'ENFIP par des personnels de la DGFiP.

Le Congrès continue à  s'opposer à la réforme de la formation initiale qui enferme les futurs stagiaires dans une logique d'employabilité immédiate recentrant la formation professionnelle sur la seule première affectation.

Le congrès exige que la formation initiale intègre l'accès systématique aux applications informatiques.

Quel que soit le site où se déroule la formation, le Congrès exige que l'administration prenne à sa charge l'hébergement des stagiaires. De plus il revendique le remboursement intégral des frais engagés. Les besoins sociaux et familiaux des agents doivent être pris en compte.

Le congrès revendique que la formation initiale des contrôleurs débute au 1er septembre.

Il exige également que la formation initiale des agents C soit allongée. .

## Les stages

Le Congrès condamne tout caractère probatoire des stages.

Le Congrès F.O.-DGFiP exige que chaque stagiaire bénéficie systématiquement d'un accompagnement par un véritable tuteur référent.

Notes

La fonction de « tuteur » ou de « maître de stage » doit être précisément définie dans un cadre national et valorisée y compris financièrement. Pour F.O.-DGFiP, le tuteur doit appartenir au même grade et assurer le suivi d'un seul stagiaire par session.

Il revendique le choix du lieu de réalisation du stage pratique par les stagiaires.

Le congrès exige que l'Administration donne tous les moyens aux stagiaires pour accomplir leur stage dans de bonnes conditions. Pendant toute la durée du stage, il ne peut leur être assigné d'objectifs. Elle doit proscrire la réalisation du stage sur le poste définitif.

## La formation continue

Le Congrès dénonce la réduction drastique du volume de la formation continue.

Pour le Congrès F.O.-DGFiP, la formation professionnelle doit permettre à tous les agents d'assurer pleinement leurs fonctions dans tous les domaines. Elle doit être adaptée aux missions et aux évolutions technologiques, réglementaires et législatives. Celle-ci doit intervenir sans décalage avec le besoin exprimé par les agents et dans un bref délai par rapport à la mise en pratique.

Pour le Congrès F.O.-DGFiP, afin d'éviter toute dérive, pression ou omission, le recensement des besoins de formation doit être dissocié de l'entretien professionnel et faire l'objet d'un entretien spécifique intégrant toutes les dimensions de la formation professionnelle.

Le Congrès revendique une formation continue de qualité reposant sur :

- Le droit à une formation complète permettant l'adaptation au nouvel emploi lors d'un changement de grade, de fonction, de service à l'occasion d'une reprise effective d'activité ou en cas de restructuration avant la prise de poste.

- des formations dispensées dans le lieu de formation le plus adapté aux contraintes des agents leur évitant de parcourir des distances kilométriques excessives.

Notes

La prise de fonction d'encadrement doit être accompagnée.

## Les structures et les moyens de la formation

Le Congrès exige le renforcement des moyens humains, budgétaires et techniques mis à disposition et le maintien de toutes les structures de formation au sein de la DGFiP (ENFiP avec tous ses établissements, Centre National de Formation Professionnelle, Centre Inter régionaux de Formation, Antennes des Centres Inter régionaux de Formation, services départementaux de formation …).

Le Congrès F.O.-DGFiP revendique :

- une formation renforcée et préalable des formateurs. . L'ENFIP doit proposer le ressourcement des chargés d'enseignement.

- l'attribution aux formateurs occasionnels de véritables décharges de service et des moyens matériels, techniques et pédagogiques nécessaires à la bonne préparation de leurs interventions,

-la juste reconnaissance des praticiens/formateurs et la revalorisation du barème de rémunération accessoire,

- la compensation intégrale dans les services des temps de formation tant pour les stagiaires que pour les formateurs.

- la mise en œuvre systématique de la procédure d'avance,

Notes

# Rémunérations, Indemnités et Frais Professionnels

L'agent de la DGFiP constitue toujours aujourd'hui la variable d'ajustement, y compris budgétaire, sous couvert de régulation des dépenses publiques.

Les vagues successives de restructurations et de réorganisations du service public dans sa globalité ne font qu'accroître le mal-être des agents.

Parallèlement, les conditions de rémunérations ne cessent de décroître, cette régression étant accentuée par l'absence de revalorisation et par la hausse des prélèvements sociaux.

**Concernant le volet indiciaire de la rémunération**

Le congrès F.O.-DGFiP condamne :

- le gel de la valeur du point d'indice qui n'a connu aucune augmentation depuis 2017 ;

- le taux de la retenue pour pension civile de 11,10 % depuis janvier 2020, qui n'a pas été entièrement compensé ;

- le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) non signé par Force Ouvrière.

Le congrès F.O.-DGFiP revendique, en accord avec la FGF :

- la revalorisation du point d'indice ;

- la suppression de l'échelon inspecteur stagiaire, indice majoré 321, inférieur aux 1ers échelons de B et de C ;

- le retrait de la journée de carence pour tous ;

- l'ouverture de véritables négociations salariales.

**Concernant le volet indemnitaire de la rémunération**

Le congrès F.O.-DGFiP condamne :

Les refontes régulières des régimes indemnitaires, qui conduisent à une inégalité de traitement entre collègues, à une perte de rémunération, et à une dévalorisation de certaines missions.

Notes

C'est pourquoi le congrès F.O.-DGFiP revendique :

- une revalorisation du point ACF (Allocation Complémentaire de Fonction) qui n'a pas connu d'augmentation depuis 2009 ;

- la suppression de toute modulation des primes en fonction des résultats obtenus eu égard aux objectifs assignés ;

- le maintien de l'égalité de traitement des agents de même grade et échelon exerçant des fonctions similaires ;

- une revalorisation du régime indemnitaire des fonctions d'accueil au sein de nos services, quelle que soit la forme que peut prendre cet accueil (physique, téléphonique ou par message électronique), et quel que soit le lieu d'exercice ;

- une revalorisation des taux de l'indemnité de résidence et un élargissement de l'éligibilité des zones géographiques afin de tenir compte du prix de l'immobilier, en accord avec la FGF ;

- un dispositif de garantie de rémunération pérenne et non dégressive en remplacement de l'accompagnement financier provisoire en vigueur actuellement, le CIA (Complément Indemnitaire d'Accompagnement) ;

- l'extension de la prime de fidélisation actuellement limitée à la Seine-Saint-Denis à l'ensemble du territoire (décret 2020-1299 du 24 octobre 2020) ;

- l'intégration du régime indemnitaire dans le calcul de la pension.

**Concernant le volet « frais de déplacement »**

Le congrès F.O.-DGFiP dénonce :

- que les indemnités de missions ne couvrent pas la totalité des frais réellement engagés par les agents ;

- des textes trop souvent soumis à interprétation, conduisant à une inégalité de traitement entre collègues, voire à une ingérence de certaines directions dans la vie privée des agents (amplitude horaire imposée par exemple) ;

Notes

- le remboursement a minima lors de la participation aux concours entraînant une dégradation des conditions d'examen ;

- la complexité du dispositif informatique FDD (Frais de Déplacement) qui dans certains cas engendre un découragement de la part des agents à demander un remboursement de repas.

Le congrès F.O.-DGFiP revendique :

- une prise en charge de tous les frais réellement engagés par les personnels pour les besoins de leurs missions, de leur formation initiale, continue et des concours ;

- une révision à la hausse des taux de remboursement et une revalorisation des indemnités kilométriques au niveau consenti aux contribuables déclarant leurs frais professionnels au réel.

**Concernant le régime indemnitaire des stagiaires**

Le congrès dénonce la faiblesse des indemnités de stage qui ne couvrent pas en totalité les dépenses engagées.

Le congrès exige une prise en charge totale des dépenses liées aux stages.

**Concernant le régime particulier des comptables**

Le congrès condamne la fin annoncée de la Responsabilité Personnelle et Pécuniaire du Comptable public.

Le congrès F.O.-DGFiP réaffirme son attachement au régime indemnitaire particulier des comptables qui y est directement lié.

Le congrès revendique :

- le maintien, au-delà des 6 ans, du dispositif indemnitaire « intuitu personae » perçu par les comptables, du fait de la suppression des indemnités de conseil ;

- exige le maintien de ces indemnités en cas de mutation à titre personnel.

Notes

## Concernant les indus de rémunérations

Le congrès dénonce les différences de traitement de ces indus en fonction de la direction locale concernée ainsi que la brutalité de certaines décisions conduisant à ne laisser à la disposition de l'agent que la quotité disponible sans information préalable.

Il revendique :

- un traitement identique pour tout agent de la DGFIP sur la base de la note DGFIP de 2015, particulièrement sur le point de l'information préalable au recouvrement de la dette.

Il exige qu'il soit laissé à la disposition de l'agent plus que la quotité disponible, en accordant les délais les plus larges possibles.

Le congrès F.O.-DGFiP s'inscrit dans la revendication adoptée par la Fédération Générale des Fonctionnaires F.O. lors de son dernier congrès tenu à Nancy du 14 au 17 juin 2021, en particulier pour ce qui concerne le traitement indiciaire et les négociations salariales.

Le congrès condamne la rémunération au mérite. Aussi, le congrès exige-t-il l'abrogation du RIFSEEP, Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

Le congrès refuse tout dispositif d'individualisation de la rémunération.

Notes

# Missions et spécificités comptables

Le Congrès F.O.-DGFiP réuni du 4 au 8 avril 2022 réaffirme son attachement au principe républicain de neutralité des agents de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP), garant de l'égalité de traitement de tous les usagers, contribuables et partenaires.

Il rappelle son attachement à l'ensemble des missions exercées par la DGFiP qui, tant fiscales que relevant de la gestion publique, participent toutes au maintien de la cohésion sociale et placent la DGFiP au cœur du fonctionnement de l'Etat.

Afin d'assurer un service public à la hauteur des attentes légitimes de tous les usagers, le Congrès F.O.-DGFiP exige que toutes ces missions retrouvent leurs moyens, soient pérennisées et dotées des emplois correspondant aux charges réelles de travail. Il refuse toute externalisation de mission.

Il dénonce les conséquences désastreuses du Nouveau Réseau de Proximité (NRP) dont il exige l'abandon. Il dénonce l'abandon masqué de nos missions par l'artifice des EFS (Etablissements France service).

Il condamne l'instauration généralisée de divers centres de contact et services d'appui à compétences supra-départementales, voire nationales vidant les services de proximité de leur substance.

Il exige le maintien et le renforcement d'un réseau de postes comptables et de services doté des effectifs nécessaires et suffisamment dense pour assurer un véritable service public de proximité et de qualité.

Il réaffirme son attachement au principe de séparation ordonnateur/comptable et assiette/recouvrement et condamne fermement la fin de la responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) du comptable public au 1er janvier 2023.

## Missions fiscales

### Assiette de l'impôt

Le Congrès F.O.-DGFiP :

- condamne la dématérialisation obligatoire des déclarations et des paiements qui conduit à la déshumanisation

Notes

des relations accentuée par les nouvelles potentialités de l'Espace Numérique Sécurisé Unifié (ENSU). Cette politique stigmatise particulièrement les personnes qui ne maîtrisent pas les outils informatiques ;

- rejette toute fusion de postes ou services ;

- condamne la création d'unités administratives disproportionnées et/ou éclatées et donc ingérables, distantes géographiquement de leur tissu fiscal, dégradant ainsi les conditions de travail des agents ;

- rejette toute hiérarchisation ou abandon des missions en fonction des enjeux ;

- revendique le maintien des missions d'assiette au plus près des usagers, redevables et contribuables avec le maintien des secteurs d'assiette.

**Contrôle de l'impôt**

Nécessaire contrepartie du système déclaratif, le contrôle participe à la cohésion sociale et à la justice fiscale. Le Congrès F.O.-DGFiP s'oppose à la gestion du contrôle en fonction des perspectives de recouvrement et plus largement à la notion de rentabilité, source d'inégalité de traitement.

Il exige le maintien des brigades de vérification dans les directions territoriales, garantie d'un contrôle de proximité et de l'ensemble du tissu fiscal. Le Congrès condamne toute fusion de ces brigades.

La programmation du contrôle fiscal externe, mission déterminante et essentielle, doit bénéficier des moyens humains et budgétaires nécessaires. Le Congrès F.O.-DGFiP revendique le maintien des BCR, PCE et PCRP au niveau départemental pour assurer une véritable égalité de traitement sur tout le territoire dans la cadre d'objectifs cohérents avec la réalité du tissu local.

Le Congrès F.O.-DGFiP exige :

- la conservation de la proximité géographique de toutes les implantations des services de contrôle et d'expertise impliquant le maintien des trois strates de contrôle : national, régional, départemental ;

Notes

- des moyens humains, matériels, financiers et juridiques pour assurer la lutte contre la fraude fiscale à tous les niveaux : départemental, régional, national et international ;
- la suppression de l' « examen de comptabilité », pseudo-vérification qui vise à généraliser les contrôles du bureau et qui détériore de fait le débat oral et contradictoire avec les contribuables.

En outre, il dénonce :

- les atteintes à l'initiative des agents et la normalisation du contrôle comme de la recherche, en particulier par le recours obligé au text mining et data mining ;

- les tentatives de régionalisation ou d'inter-régionalisation du contrôle, de la recherche et de la programmation, ou de leur pilotage notamment par le bureau SJCF-1D.

Il condamne le recours au contrôle sur pièce à distance qui remet en cause la compétence géographique des services et la sécurisation des procédures.

**Recouvrement des créances fiscales et parafiscales**

Suite naturelle des missions d'assiette et de contrôle, spontané ou contentieux, le recouvrement doit s'appuyer sur un maillage territorial de proximité avec les usagers, contribuables et redevables.

Le Congrès F.O.-DGFiP refuse :

- la centralisation départementale, inter départementale, voire nationale de cette mission.

Il exige :

- le maintien au sein des services déconcentrés de la DGFiP des missions de recouvrement.

Le Congrès F.O.-DGFiP s'oppose au transfert du recouvrement des créances publiques vers le secteur privé. Il exige que cette attribution soit de la compétence exclusive des seuls comptables et agents de la Direction Générale des Finances Publiques. À ce titre, il réitère son opposition au prélèvement à la source, privatisation de la collecte de l'impôt. Il s'oppose à la création de l'Agence France Recouvrement.

Notes

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce enfin la charge supplémentaire représentée par le recouvrement du Prélèvement à la Source pour les SIE déjà en difficulté.

## Missions cadastrales et foncières

Les services du cadastre assurent les missions fiscales, foncières et topographiques essentielles aussi bien à l'établissement des bases des impôts locaux qu'à la bonne tenue du plan. Le congrès dénonce la désorganisation de ces services engendrée par des restructurations successives.

F.O.-DGFiP exige que les Services de la Publicité Foncière et de l'Enregistrement conservent les moyens d'assurer la bonne tenue du fichier immobilier, sécurisant ainsi les transactions immobilières ou juridiques.

Les missions de la publicité foncière, de l'enregistrement ou du cadastre doivent demeurer un Service Public au sein de la DGFiP.

Le Congrès F.O.-DGFiP s'élève contre :

- la désorganisation des SPF et la dé-fiabilisation du fichier immobilier, source de retard important pour eux, les CDIF, les SIE et SIP ;

- toute organisation allant à l'encontre de la naturelle imbrication des missions cadastrales techniques, fiscales et foncières.

## Missions de la gestion publique

Le Congrès FO DGFiP réaffirme plus que jamais son attachement aux principes de comptabilité publique, régis par le décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

### La dépense État

Le Congrès F.O.-DGFiP rappelle l'importance de cette mission dans la crise sanitaire.

La Direction Générale en a modifié profondément l'organisation via le fonctionnement expérimental en Centres de Gestion Financière (CGF) fusionnant les Centres de Services Partagés (CSP) et Services Facturiers (SFACT) existants et regroupant en une structure unique les rôles

Notes

d'ordonnateur (par délégation) et de comptable public. Le Congrès F.O.-DGFiP condamne cette apparente simplification qui porte atteinte au principe de séparation ordonnateur/comptable.

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce le jeu de « chaises musicales » qui consiste à « troquer » des ministères contre d'autres entre DD/DRFiP, prétexte à de nouvelles suppressions d'emplois.

Il condamne la dérive du contrôle hiérarchisé de la dépense (CHD) dans le but de pallier les suppressions d'emplois. De la même manière, il s'oppose fermement à la mise en place du contrôle allégé en partenariat (CAP), nouveau contournement du principe de séparation ordonnateur/comptable.

**Le recouvrement des recettes non fiscales**

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce la concentration de la gestion des recettes non fiscales au niveau national et interrégional.

Il revendique la gestion de ces créances au sein de chaque DDFiP/DRFiP et une application informatique rénovée.

**Le recouvrement des amendes**

En ce qui concerne les amendes et condamnations pécuniaires, le Congrès F.O.-DGFiP exige le maintien d'au moins un poste comptable amendes par département. De même, il s'oppose à toute concentration de la gestion des amendes en une seule direction nationale et à la mise en place du Centre de Traitement à Distance des Amendes d'Epinal.

**La tenue des Comptabilités publiques**

Pour le Congrès F.O.-DGFiP, la maîtrise par la Direction Générale des Finances Publiques de toutes les opérations comptables de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics garantit une saine gestion des fonds publics.

Pour cette raison, F.O.-DGFiP sera particulièrement vigilant sur les conséquences de la généralisation du référentiel budgétaire et comptable M57 en 2024 et dénonce l'instauration du Compte Financier Unique (CFU) comme ins-

Notes

trument de la remise en cause de la séparation ordonnateur/comptable.

Le congrès F.O.-DGFiP exige, une nouvelle fois, l'abandon du Nouveau Réseau de Proximité (NRP) se traduisant par un éloignement des ordonnateurs et des comptables qui, eux-mêmes, voient leur rôle évoluer avec une scission entre la gestion (Service de Gestion Comptable-SGC) et le rôle de conseil (Conseillers aux Décideurs Locaux-CDL) auprès des ordonnateurs locaux.

Le Congrès revendique que la gestion comptable et financière soit impérativement assurée par des services et postes comptables de la DGFIP dotés de moyens humains suffisants et d'outils informatiques performants, au plus près des usagers et des élus.

Le Congrès F.O.-DGFiP condamne :

- les effets induits par les réformes des hôpitaux et des établissements sociaux et médico-sociaux qui ont toutes comme conséquence immédiate la fusion et/ou la suppression de postes comptables au profit de structures calquées sur le périmètre des Groupements Hospitaliers de Territoires (GHT) ;

- toute tentative de bascule des missions et des agents des CBCM (Contrôles Budgétaires et Comptables Ministériels) des différents ministères vers les directions des affaires financières des dits ministères.

Le Congrès s'élève contre :

- les conséquences du NRP, aussi bien sur la tenue des comptabilités que sur la qualité de ces dernières ;

- les risques qu'entraînerait l'abandon de la RPP ;

- toute velléité de création d'agences comptables auprès des collectivités en lieu et place des postes comptables existants.

Le congrès F.O.-DGFiP continue de revendiquer la reconnaissance du réseau comptable DGFiP comme prestataire de service sur la certification des comptes des collectivités locales et établissements publics dont l'expérimentation est en cours. Le congrès FO-DGFIP condamne d'avance toutes privatisations passées et à venir de la certification.

## Notes

Le Congrès F.O.-DGFiP :

- condamne l'obligation faite aux comptables et aux CDL d'assurer la mise en place, au pas de charge, de la facturation électronique chez les ordonnateurs, du CFU et de la M57. Il exige que les trésoreries SPL ne soient pas les victimes collatérales de l'obligation ainsi faite aux collectivités ;

- réaffirme qu'un comptable public doit être le seul à accepter le numéraire à son guichet et condamne donc le transfert de la gestion des espèces des particuliers aux buralistes, comme il condamne également le transfert de la gestion des fonds des régisseurs vers la Banque postale ;

- exige que toutes les garanties soient données sur la fiabilité de l'application DEMETER 2C amenée à remplacer DDR3 dans les postes SPL et SCR3 dans les directions ;

- dénonce les difficultés dues à MEDOC WEB dans les structures fiscales.

Le Congrès F.O.-DGFiP s'oppose aussi à toute tentative de transfert aux collectivités territoriales et ou aux établissements publics de toute ou partie de mission liée à leur gestion financière et comptable ainsi qu'à leur exercice dans le cadre d'agences comptables ou de SFACT localisés au sein des collectivités.

Outre son opposition aux SGC, le Congrès F.O.-DGFiP s'oppose aux créations de « SGC d'appui » qui amplifient la logique de concentration en pôles comme sur d'autres missions et préfigurent la liquidation à terme de la mission de comptable public des collectivités.

F.O.-DGFiP revendique l'arrêt du déploiement des SGC et un retour à des trésoreries SPL.

Par ailleurs, le Congrès F.O.-DGFiP rappelle qu'il défend le principe de l'obligation de dépôt des fonds au Trésor Public pour toute collectivité publique et condamne toute dérogation à cette obligation.

## La mission domaniale

Le Congrès F.O.-DGFiP continue de s'opposer à la réorganisation de la mission domaniale et à la suppression de la mission évaluation.

Notes

Le Congrès F.O.-DGFiP s'oppose à la privatisation rampante de la Direction Immobilière de l'État (DIE) laissant une partie de l'évaluation à une banque.

Le Congrès F.O.-DGFiP revendique un service du Domaine doté d'évaluateurs dans chaque DDFiP, seule condition de pérennité de la légitimité et de la compétence reconnue jusque-là.

**La tenue des fonds réglementés**

Le Congrès condamne :

- la concentration de l'activité de gestion des consignations uniquement dans deux pôles nationaux ;

- la fermeture des services mutualisés outre-mer au 31/08/2021 ;

- la logique purement mercantile de la Caisse des Dépôts et sa frénésie de ré-internalisation des process qui pourrait à terme menacer l'existence même des Centres de Services bancaires (CSB).

Le Congrès F.O.-DGFiP exige :

- que les quatre CSB bénéficient de créations d'emplois suite au transfert d'une partie des attributions des chargés de clientèle lors de la suppression de cette fonction en 2019 ;

- un bilan du fonctionnement de la gestion des Consignations en deux sites nationaux en lieu et place des 14 implantations d'avant 2019 et une réouverture des services outre-mer ;

- un engagement fort de la CDC et de la DGFiP sur l'avenir de ces structures et donc sur le renouvellement de la convention liant la DGFiP à la CDC.

**L'action économique**

Le traitement des multiples aides et dispositifs de soutien financiers aux entreprises (cf crise sanitaire), le surendettement, les études sur les grands projets d'investissement de collectivités, leurs impacts budgétaires et fiscaux, entre autres, confortent la revendication du Congrès F.O.-DGFiP de renforcer cette mission.

Notes

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce toute tentative de transfert de l'action économique vers le Préfet.

Le Congrès F.O.-DGFiP revendique donc un accroissement de l'effectif des Missions d'Expertise Économiques et Financières (MEEF) qui contribuent elles aussi à l'image de technicité et d'efficacité de la DGFiP.

**Missions transverses**

Le Congrès revendique le maintien de toutes les directions départementales et régionales.

Attentif à l'évolution de l'organisation administrative de l'État, il s'oppose à tout transfert de l'autorité hiérarchique et de l'organisation des missions aux préfets. Il s'oppose donc à l'intégration de la DGFIP dans les SGCD (Secrétariats Généraux Communs Départementaux). Il exige que les agents des Finances Publiques continuent d'exercer leurs missions sous la seule autorité et la responsabilité du Directeur Général des Finances Publiques.

Le Congrès F.O.-DGFiP rejette l'industrialisation de la paye, notamment le déploiement des CSRH qui a mis un terme aux missions globales des services RH effectuées jusqu'en 2018 dans de bonnes conditions.

S'agissant de l'application de paye des agents de l'État, F.O.-DGFiP restera vigilant sur le déploiement du projet PAYSAGE amené à remplacer l'application PAY dans les SLR (Services Liaisons-Rémunérations).

Le congrès condamne les transferts d'assignation comptable qui aboutissent aux délocalisations de ces SLR.

Le Congrès dénonce aussi la même logique de réfaction des moyens appliquée aux services Budget-Immobilier-Logistique des directions, la DGFiP expérimentant même des Centres de Services Ressources Budgétaires (CSRB).

Le Congrès condamne le manque de considération pour les agents des services BIL qui ont été les « soutiers oubliés » de la crise sanitaire entre aménagements mobiliers dus à la crise sanitaire, dotations en masse d'ordinateurs portables et autres approvisionnements du réseau en protections individuelles.

Notes

## Spécificités comptables

Le Congrès F.O.-DGFiP condamne fermement la fin envisagée de la responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) au 1er janvier 2023. Comme si le NRP ne suffisait pas, où plutôt pour le faciliter, ce gouvernement éradique donc un système qui a fait ses preuves et a su s'adapter à toutes les vicissitudes de la vie publique depuis sa création il y a plus de 200 ans.

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce cette volonté de supprimer la RPP dans l'urgence, sans débat et en considérant cela comme un simple ajustement technique.

Il exige l'abandon de cette réforme qui n'amènera en fait qu'une « judiciarisation » à l'américaine du métier de comptable public et, par un effet domino, sonnera la fin de la DGFiP en tant qu'administration comptable.

De la même façon, le Congrès F.O.-DGFiP s'oppose à toute modification ou suppression de l'autre grand principe républicain de séparation des ordonnateurs et des comptables dont on nous dit, à tort, qu'il serait préservé.

Il exige donc :

- le maintien de toutes les missions dans les conditions réglementaires actuelles ;

- la permanence du principe de RPP, l'un des derniers remparts permettant l'exercice des missions, en toute indépendance vis-à-vis des ordonnateurs de l'État, du secteur public local et des établissements publics ;

- la permanence du lien indéfectible entre RPP et séparation ordonnateur/comptable.

Il rejette par ailleurs fermement :

- l'idée de considérer tout agent public comme un délinquant potentiel pouvant se voir condamner à une interdiction d'exercer pendant 5 ans et à une amende allant jusqu'à 6 mois de traitement non assurable et non rémissible ;

- l'accentuation du « levier managérial » qui deviendrait fondamental dans la future évolution de carrière du cadre, mais aussi dans sa part de rémunération variable et dans

Notes

les possibles sanctions disciplinaires en plus de procédures juridictionnelles ;

- le basculement du jugement des comptes au jugement des comptables en substituant la recherche de coupable à l'exercice nécessairement régulé de la responsabilité.

Le Congrès F.O.-DGFiP condamne :

- les conditions d'exercice de la RPP au sein de mégastructures telles que les SFACT ou autres CGF chargés des dépenses et/ou recettes en mode industriel. Dans ces structures, la séparation ordonnateurs/comptables est floue et source probable de mise en cause de la RPP devant les juridictions financières ;

- le recours au travail à distance d'une direction ou d'une structure vers une autre, véritable dilution de responsabilité ;

- le passage d'un modèle de contrôles a priori vers des contrôles systématiquement a posteriori ;

- l'utilisation que fait la DGFiP de l'intelligence artificielle en la généralisant à l'ensemble des demandes de paiement (DP) traitées en mode classique par les services Dépense.

Le but est plus de dégager des gains de productivité que de parvenir à l'efficience de la dépense publique.

Concernant les conditions d'exercice de la responsabilité, le Congrès F.O.-DGFiP considère comme inadmissible que des directeurs locaux, comptables principaux, laissent à la charge définitive du comptable secondaire une partie des cotes d'impôts concernées par un refus de sursis de versement, en refusant une remise gracieuse, lorsque manifestement le comptable n'avait pas eu tous les moyens pour en exercer le recouvrement.

Le Congrès F.O.-DGFiP considère que si ces tendances ne s'inversent pas, des postes comptables (SIP, SIE, SPF, SPF-E, SDE, PRS, postes spécialisés, SGC et agences comptables) ne seront plus attractifs.

Le Congrès F.O.-DGFiP dénonce la mascarade du nouveau « classement » des postes comptables.

Notes

Le Congrès F.O.-DGFiP revendique :

- le maintien d'un classement général décroissant par famille de postes comptables (de C1 à C4) ;

- une réelle prise en compte de critères transparents et bien définis de charges, d'enjeux et managériaux des postes comptables ;

- le dégel des postes comptables ;

- l'arrêt des suppressions des postes comptables ;

- le rétablissement des décharges de services pour les agents comptables en adjonction de service.

Le Congrès F.O.-DGFiP, considérant que c'est une des conditions d'amélioration de la gestion des postes comptables, demande l'affectation systématique d'adjoints, à partir des postes de catégorie C3.

Pour le Congrès F.O.-DGFiP, la fonction de comptable, comme comptable ou agent comptable, doit être accessible à tous les agents de catégorie A, à partir du grade d'inspecteur.

## Notes

**Des revenus au niveau de vie**

# Ah si j'étais riche... (1/2)

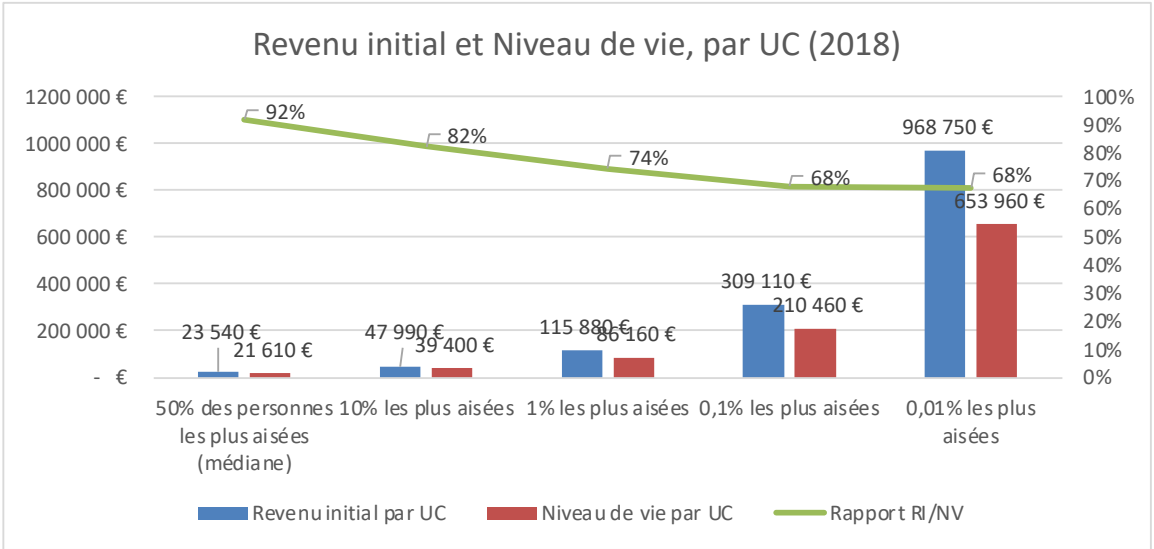
*Sous la poussée notamment du prix de l'énergie, la progression de l'inflation replace les questions de pouvoir d'achat et de niveau de vie au coeur des débats, en évitant toutefois jusqu'ici le sujet de la fiscalité.*
*Or les inégalités de revenus ne sont qu'imparfaitement corrigées par l'effet redistributif de notre système fiscal.*
*De quoi relancer les débats en vue d'un accroissement de la progressivité de l'impôt comme le revendique F.O. ?*

Dans une fiche que l'INSEE a publié cette année, *https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/5371245/RPM2021-F23.pdf*, on trouve une présentation très claire et très instructive sur :

- La répartition des hauts et des très hauts revenus initiaux ;
- Les effets redistributifs des impôts ou prélèvements sociaux à déduire du revenu initial pour obtenir le revenu disponible aussi appelé « niveau de vie » ;
- Les écarts constatés, avant et après redistribution, entre les hauts et très hauts revenus et la médiane desdits revenus.

## La répartition des hauts et des très hauts revenus initiaux

On s'intéresse ici aux revenus initiaux (après transferts) et aux revenus disponibles (après prélèvements) perçus par les foyers se situant au dessus de la médiane des revenus (50% des ménages gagnent moins) et ramenés par unité de consommation (UC), ce qui est le cas d'une personne vivant seule.



Ce graphique se lit ainsi :

• au niveau de la médiane, le revenu initial pour 1 UC est de 23 540€ et passe à 21 610€ après paiement des impôts directs et des prélèvements sociaux pour obtenir le revenu disponible ou « niveau de vie ;

• à noter que si l'on veut obtenir le montant de cette médiane pour une famille composée d'un couple avec 2 enfants dont 1 de moins de 14 ans (par exemple), il faut multiplier les montants ci-dessus par 2,3 pour obtenir :

o 23540 x 2,3 = 54 142€ pour le revenu initial médiant

o 21610 x 2,3 = 49 703€ pour le revenu disponible

• au début du seuil des 10% les plus aisés, ces revenus sont, respectivement, de 47 990€ et 39 400€ toujours pour 1 UC ;

• au début du seuil des 1% les plus aisés, ces revenus sont de 115 880€ et 86 160€ ;

• pour les 0,1% les plus aisés, on atteint 309 110€ et 210 460€ ;

• enfin, pour les 0,01% les plus aisés (environ 3 800 foyers), on a 968 750€ et 653 960€ ... pour 1 UC (1 ménage composé d'un seul adulte).

Pour cette dernière tranche, les impôts directs payés sont de 314 790€, soit un taux moyen de 32,5%. Certains jugeront que c'est beaucoup...

D'autres constateront que cela laisse un « reste à vivre » de plus de 54 000€ nets par mois pour une personne seule !

Rappelons à ce sujet la position syndicale constante exprimée par F.O. visant à rétablir la progressivité de l'impôt, à refuser la fusion avec la CSG et à élargir l'assiette des impôts directs plutôt que celle des impôts indirects.

Tout ceci dans l'esprit de l'article 14 de la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen (26 août 1789), qui fait partie du bloc de constitutionnalité depuis 1946 : « Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés ».

## Les effets redistributifs des impôts ou prélèvements sociaux à déduire du revenu initial pour obtenir le « niveau de vie »

On voit sur le graphique ci-dessus que le rapport entre le revenu initial (RI) et le niveau de vie (NV) ou revenu disponible, ramené à 1 UC dans les deux cas, baisse régulièrement de :

• 92% au niveau de la médiane

• 82% au 9ème décile (les 10% des plus aisés)

• 74% au 99ème centile (les 1% des plus aisés)

• 68% pour les 0,1% comme pour les 0,01% des plus aisés

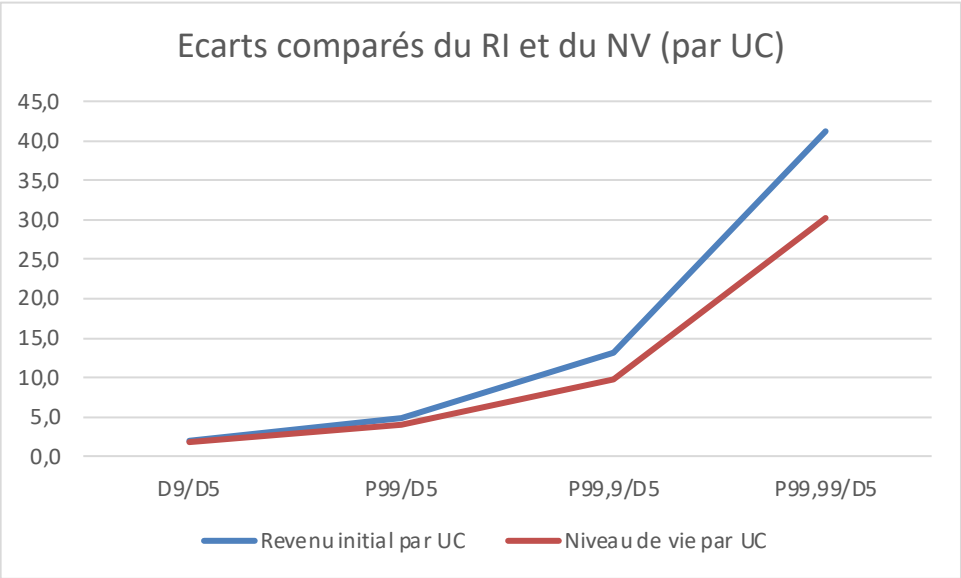
On constate donc qu'à partir des revenus supérieurs à ceux de 99,9% des ménages, le caractère progressif de l'impôt sur le revenu n'opère plus pour des raisons liés à son plafonnement implicite, résultant de la décision n°2012-662 du Conseil Constitutionnel relative à la loi de finances pour 2013, avec un taux maximum « jurisprudentiel » d'environ 70% pour le cumul impôt sur le revenu et contributions sociales.

## Les écarts constatés, avant et après redistribution, entre les hauts et très hauts revenus et la médiane

Il est évident que la redistribution opère par les prélèvements faits sur les revenus initiaux pour obtenir les revenus disponibles ou « niveau de vie ». Mais à quelle hauteur et avec quel effet ?

• au niveau du 9ème décile, le rapport des revenus de la médiane est de 2,0 pour le revenu initial et 1,8 pour le niveau de vie par UC (au début du 9ème décile, on gagne exactement le double de la médiane et on en conserve 1,8 fois plus pour vivre) ;

• au niveau du 99ème pourcent, les mêmes rapports passent respectivement à 4,9 et 4,0 ;




• au niveau du 999ème millième, on est à 13,1 et 9,7 fois plus que la médiane ;

• pour les derniers 0,01%, 41,2 et 30,3 fois plus...

Là encore, c'est une autre manière de montrer qu'une certaine redistribution opère. Mais quel devrait être le bon écart de revenu, à la fois d'un point de vue économique, social, voire moral ? Une autre manière de formuler cette question serait de se demander *« à partir de quel niveau de revenu peut-on être considéré comme riche »* ?

## Conclusion

Pour ceux de nos lecteurs qui concluraient de la lecture de cet article qu'il existe, dans notre pays, une (trop) grande inégalité de la répartition des revenus, non seulement initiaux (considérant que certains sont trop payés pour l'utilité sociale qu'ils apportent) mais aussi disponibles après déduction des impôts et prélèvements sociaux (malgré un barème progressif de l'impôt sur les revenus), nous proposerons dans un prochain article la même analyse portant, cette fois-ci, sur la répartition des patrimoines. Autrement dit, nous passerons du flux au stock.

## Quelques définitions

| | |
|---|---|
| Médiane | Dans une distribution ordonnée de revenus, la médiane partage cette distribution en deux parties d'effectifs égaux (représentant 50% chacun). C'est le niveau de revenu au-dessous duquel se situent 50 % des revenus (et 50% au dessus). A ne pas confondre avec la moyenne, qui lui est très souvent supérieure. |
| Décile | Dans une distribution ordonnée de revenus, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties d'effectifs égaux (représentant 10% chacun). Par exemple, le neuvième décile (généralement noté D9) est le niveau de revenu au-dessous duquel se situent 90 % des revenus. |
| Centile | Dans une distribution ordonnée de revenus, les centiles (ou percentiles) sont les valeurs qui partagent cette distribution en cent parties d'effectifs égaux (représentant 1% chacun). Par exemple, le quatre-vint dix neuvième décile (généralement noté P99) est le niveau de revenu au-dessous duquel se situent 99 % des revenus. |
| Revenu initial | Le revenu initial comprend les revenus d'activité, indemnités de chômage, retraites et pensions, revenus fonciers, revenus financiers (imputés pour ceux qui ne sont pas soumis à déclaration) et les prestations sociales reçues (prestations familiales, minima sociaux et prestations logements). |
| Revenu disponible | Le revenu disponible est le revenu à la disposition du ménage pour consommer et épargner, calculé comme le revenu initial dont on déduit les impôts directs (impôt sur le revenu, taxe d'habitation) et les prélèvements sociaux (Contribution Sociale Généralisée - CSG, Contribution au Remboursement de la Dette Sociale - CRDS). |
| Niveau de vie (par UC) | Le revenu disponible par unité de consommation (UC), également appelé «niveau de vie», est le revenu disponible par «équivalent adulte». Calcul du nombre d'UC =<br>1 UC pour le premier adulte du ménage ;<br>0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus ;<br>0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans. |
| Exemple d'un couple avec deux enfants, dont l'un de moins de 14 ans | 1 + 0,5 + 0,5 + 0,3 = 2,3<br>(nombre de parts au sens fiscal = 3,0) |

# SALAIRE

Si le salaire n'est plus proportionné à la peine qu'on se donne,
on ne se donne bientôt plus de peine du tout !
**Jean DUTOURD**

Le salaire de l'ouvrier
entre par la porte et sort par la cheminée.
**Proverbe ESPAGNOL**

Le salaire n'est pas l'ennemi de l'emploi.
**Yves VEYRIER,** *Secrétaire Général de la confédération CGT-F.O.*

L'euro a été inventé pour rendre le salaire
des riches six fois moins indécent."
**Frédéric BEIGBEDER,** *99 francs*

J'ai toujours pensé que les salaires devaient s'établir en raison inverse
de l'intérêt que l'on prend à son travail."
**Françoise GIROUD,** *Journal d'une parisienne*

Le capital c'est du travail accumulé.
Seulement comme on ne peut pas tout faire,
ce sont les uns qui travaillent et les autres qui accumulent.
**Auguste DETOEUF**

"Si la gloire apporte l'argent, j'attends la gloire ;
si la gloire n'apporte pas l'argent, j'attends l'argent."
**Jack LONDON**

Le crime ne paie pas. Le travail non plus.
**Gilbert SENECAUT,** *Poète français*

Cent fois sur le métier remettez votre ouvrage à demain,
si on ne vous paie pas le salaire d'aujourd'hui.
**Jacques PRÉVERT**

Quand on parle pognon, à partir d'un certain chiffre, tout le monde écoute.
**Michel AUDIARD,** *Le Pacha*

Le pire écart de salaire, c'est un mois entre deux paies.
**Jean-Marie GOURIO,** *Brèves de comptoir*

Le succès aujourd'hui, c'est plus proche du hold-up que de la fiche de paie.
**Jacques DUTRONC,** *Acteur, chanteur, compositeur*

Mon métier est vital
Mes fins de mois
sont difficiles

# POURQUOI MON SALAIRE EST-IL SI BAS ?

INFIRMIÈRE
SECOURISTE
LOGISTICIEN POMPIER
ROUTIER ENSEIGNANTE
AIDE À DOMICILE CAISSIER ÉBOUEUR
AIDE SOIGNANTE ÉBOUEUR LIVREUR
ENSEIGNANT LIVREUR ASSISTANT FUNÉRAIRE AMBULANCIÈRE
POLICIER TRANSPORTS PRÉPARATRICE EN PHARMACIE
POMPIER CONDUCTEUR AGENT D'ENTRETIEN AIDE À DOMICILE POSTIÈRE
SALARIÉ AGRICOLE ASSISTANTE MATERNELLE
INFIRMIER PRÉPARATEUR EN PHARMACIE POLICIÈRE POSTIER
AIDE SOIGNANT CAISSIERE AMBULANCIER
ASSISTANT MATERNELLE PERSONNEL ADMINISTRATIF SANTÉ
ROUTIER LIVREUR ENSEIGNANT CAISSIÈRE
POMPIER SALARIÉE AGRICOLE ÉBOUEUR AMBULANCIER
PERSONNEL ADMINISTRATIF SANTÉ
AIDE À DOMICILE ROUTIER CAISSIER
AGENT D'ENTRETIEN LIVREUR
ASSISTANT FUNÉRAIRE
POMPIER

## Des primes ne suffisent pas !

## AUGMENTATION DES SALAIRES ET DU POINT D'INDICE

FO

@force ouvriere/2020

## Carnet Rose

***Nous avons la joie de vous annoncer la naissance :***

- Pierre, fils de Mathieu TESTARD, Secrétaire Départemental Adjoint de la Haute-Marne (52)
- Clémence, fille de Julie LUDWIG, membre du Bureau de la section de la Haute-Marne (52)

***Nos félicitations aux heureux parents et grands-parents***

## Nécrologie

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

- *De Irène SATIS, adhérente du Calvados (14)*
- *De Thierry LEBLANC, Membre du Comité Départemental FO de la section du Calvados (14)*
- *De Maryline SZYMANEK (49)*
- *Des parents ainsi que de la belle-mère de Francis PETITCOLAS, assistant du siège*
- *Du père d' Hervé PINEL, SD de la section de Seine-Maritime (76)*
- *De Gérard CARPENTIER, ancien Secrétaire Général Adjoint du syndicat F.O.-Trésor / SNST-F.O. du 1er juin 1974 au 1er septembre 2003*
- *De la mère de Bruno KERAMBRUN, Secrétaire Départemental de l'Ardèche (07), membre du Conseil Syndical*
- *De la mère de Xavier CHATELAIN, permanent de la section des Bouches-du-Rhône (13)*
- *Du père de Marie-Christine FONTENELLE, Trésorière de la section de Seine-et-Marne (77)*
- *Du père d'Hélène SUTRA, Secrétaire Départementale des Yvelines (78)*
- *De Robert STEIN, ancien Secrétaire Départemental du SNST de la Moselle (57)*
- *De Jean-Pierre MARTIN, ancien membre de la section locale des Vosges (88)*
- *Françoise MONTEREMAL ancienne membre du bureau la section locale du Val d'Oise (95)*
- *D' Andrée HERRY, ancienne assistante du SNST-FO*
- *Du père de Corinne ANGLADE, Secrétaire Fédérale Fédération des Finances*
- *De Arnaud WINDENBERGER (Secrétaire Départemental de l'Aude)*
- *De Hubert BOUCHET (ancien Secrétaire Général de F.O. – Cadres)*
- *De Olivier HUART (Membre de la section du Nord et ancien Conseiller Syndical)*
- *De Christiane Brune, Ancienne SD de la section de la Martinique du SNST-FO (972)*
- *De Jean EXBRAYAT (43) ancien membre du conseil syndical du SNST-FO*
- *De Bernard RAPPIN (45)*
- *De Jean LASQUIBAR (64)*
- *De Jeanne MARIANNE (64)*
- *De Pierre BONZOM (09)*
- *De Françoise TROME (06),*
- *De Jean PIERRES (22)*
- *De Jean-Pierre FOUILLON (83)*
- *De Michel LECLERCQ (65)*
- *De Denise LALANDE (75)*
- *De Mauricette SOUCHET (60)*

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

FO DGFiP

# Ve CONGRÈS NATIONAL

2€

# SOUSCRIPTION NATIONALE VOLONTAIRE

*Je soussigné (nom, prénom) :* .....

*Adresse :* .....

.....

.....

*Souscris* ..... *billets à 2 €*

*Je joins mon réglement par chèque à l'ordre de F.O.-DGFiP*

*pour un montant de* ..... *€*

*Coupon à retourner à F.O.-DGFIP 45/47 rue des Petites Ecuries 75010 PARIS*

# Vous souhaitez **épargner pour votre retraite ? Préfon** est là pour vous.

Préfon-Retraite,
**1er régime de retraite facultatif en France**
pour les agents du service public

Recommandée par

FO DGFiP SYNDICAT NATIONAL DES FINANCES PUBLIQUES

3025 Service & appel gratuits

Une offre proposée par Préfon-Distribution

www.prefon-retraite.fr

Préfon
La retraite et la prévoyance de la fonction publique

Préfon est la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique, association loi 1901 - Préfon-Distribution est la SAS de courtage au capital social de 200 000 € entièrement libéré. 794 053 629 R.C.S..Paris immatriculée à l'ORIAS sous le n° 13008416 et ayant son siège social au 12 bis rue de Courcelles, 75008 Paris.