

Le Syndicaliste

L'information du Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques

FO la force syndicale **DGFIP**

N° 12

Cahier spécial Congés, temps de travail... le Guide FO-DGFIP

DOSSIER



2^e TRIMESTRE 2012 - JUILLET 2012 - 0,50 €



sommaire

→ en bref p. 4

→ actualité sociale

Le 1^{er} Conseil National du Syndicat p. 5 à 9

Communiqué du Conseil Syndical p. 10

→ **Cahier spécial**
 • Congés, temps de travail...
 Le guide FO - DGFIP p. 11 à 42

→ **Dialogue social**
 Les ministres ont reçu la fédération
 des Finances F.O. : des silences inquiétants p. 43 à 44

→ **Rémunérations**
 Évolution des régimes indemnitaires p. 45 à 48

→ **fiscalité**
 Évolution des régimes indemnitaires p. 49

→ **Vie interne**
Carnet p. 50

■ **Le Syndicaliste F.O.-DGFIP**
 est une publication trimestrielle
 éditée par le Syndicat National
 Force Ouvrière
 des Finances Publiques
 45-47, rue des Petites Écuries
 75484 PARIS Cedex 10
 Tél. 01 47 70 91 69
 site Internet :
<http://www.fo-dgfip.fr>

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

■ N° CPPAP : 0514 S 06593
 ISSN 2105-3553

■ Directeur de la publication :
 Jean Yves BRUN

■ Équipe rédactionnelle :

Christine BOREL
 Catherine BOULET
 Olivier BRUNELLE
 Hélène FAUVEL
 Luc KAÇAR
 Lise KROMWELL
 Jean-Christophe LANSAC
 Frédéric LIAUTAUD
 François SCHMITT

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

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

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



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



JEAN YVES BRUN
Secrétaire Général

66

La sémantique ne changera pas la situation de la DGFiP

Rencontrant le ministre de l'Économie et des Finances et le ministre délégué au Budget le 26 juin dernier, Force Ouvrière a rappelé ce qu'avait été la réalité de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et de la règle du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite pour les personnels des ministères financiers et, plus particulièrement, pour les personnels de la Direction Générale des Finances Publiques.

Cette politique a été le fil conducteur de la fusion de la DGI et la DGCP, mais elle a aussi supprimé les emplois dans un rapport de 2 sur 3 dans la nouvelle administration. Les effets sur les conditions de travail et l'exercice des missions sont connus de tous et le terme le plus souvent repris par les personnels pour qualifier la situation qui en est résultée est dégradation.

Lors du séminaire consacré à la préparation du budget 2013, le Premier ministre a indiqué qu'il était mis fin à ces deux logiques, qualifiées de comptables. Dans le même temps, le gouvernement a annoncé qu'il allait stabiliser les dépenses publiques, hors charge de la dette et hors pensions et réduire les effectifs des ministères « non prioritaires ».

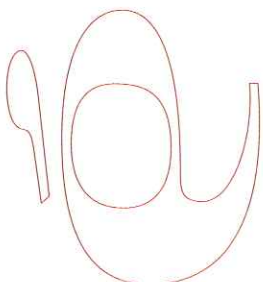
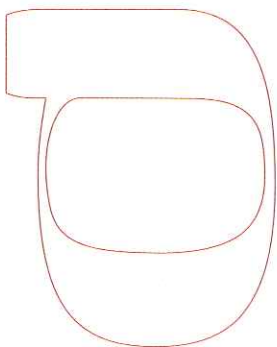
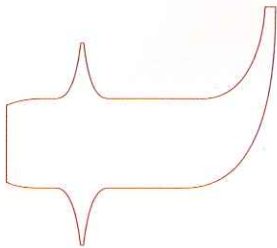
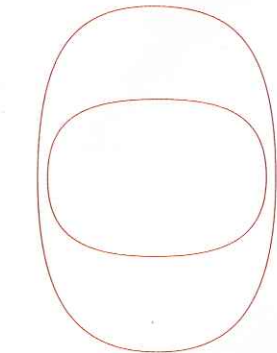
On aura beau changer la sémantique, les conséquences restent identiques, quand elles ne sont pas aggravées, pour les agents des Finances Publiques. En considérant qu'il existerait des missions prioritaires de l'État et d'autres, comme les Finances, qui ne le seraient pas, le gouvernement dresse les fonctionnaires les uns contre les autres.

Les agents des Finances Publiques peuvent alors s'interroger sur la manière dont le gouvernement entend assurer une politique de maîtrise des dépenses publiques et de recouvrement des recettes publiques en continuant à déstabiliser ceux dont c'est la mission quotidienne.

Car, même si elle se pare d'une nouvelle terminologie, la poursuite des suppressions d'emplois reste l'orientation politique et elle va être aggravée. Si l'on y ajoute la réduction des crédits de fonctionnement à la DGFiP voire la suppression des mesures catégorielles, il s'agit de mesures totalement injustes pour les personnels qui ont déjà largement donné au cours des dix dernières années. D'autant plus qu'il est à craindre que ces mesures servent aussi de prétexte pour redessiner le périmètre et les conditions d'exercice des missions au nom d'une gestion intelligente et hiérarchisée des priorités.

Dans le respect du principe de l'indépendance syndicale, le Syndicat F.O.-DGFiP condamne d'ores et déjà une politique qui, sans en avoir le nom, ressemble à ce qui s'appliquait hier, avant le changement.

99



En 2011, près de 32 000 emplois ont été supprimés dans la Fonction Publique d'Etat

Axiome de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), « Faire mieux avec moins » a entraîné une baisse globale du nombre de fonctionnaires puisque dans l'ensemble des fonctions publiques 20 000 équivalents temps plein auront disparu en 2011, selon le journal *Les Échos*. Question : le service public en est-il sorti amélioré ?

Jour de carence

Plus de 80 000 signatures avaient été recueillies fin mai par la pétition FO contre l'instauration d'un jour de carence en cas d'arrêt maladie des agents des fonctions publiques. Le nouveau Secrétaire Général de la Fédération Générale des Fonctionnaires FO, Christian Grolier, en a d'ailleurs demandé l'abrogation lors de sa première rencontre avec Marylise LEBRANCHU, Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme de l'État, le 30 mai dernier.

Réduction de la rémunération des patrons d'entreprises publiques

Mesure annoncée par le candidat Hollande, le principe de l'écart de salaires maximum de 1 à 20 pour la rémunération des dirigeants d'entreprises publiques commence à être mis en œuvre. Résultat surprenant : désormais, certains cadres supérieurs des dites entreprises percevront une rémunération largement supérieure à celle de leur patron. La lutte des classes est impitoyable.

Les prêts accordés aux étudiants américains, nouveau risque financier

Les banquiers américains seraient de plus en plus inquiets de l'encours global des prêts accordés aux étudiants américains pour financer leurs études. Celui-ci s'élèverait à plus de 1 000 milliards de dollars, selon *Le Figaro*. Compte tenu de la conjoncture du marché du travail, beaucoup d'étudiants ont de plus en plus de mal à trouver des emplois solvables leur permettant d'assurer le remboursement de leur dette, dont 85 % du stock est garanti par l'État fédéral.

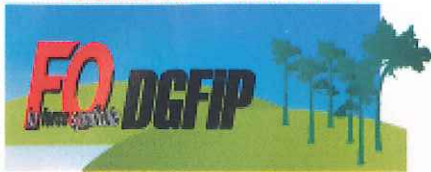
Bouclier fiscal

Le plafonnement des prélèvements obligatoires (fiscaux et sociaux) à 50 % aura coûté près de 3 milliards d'euros entre 2007 et 2011. La restitution aura surtout concerné les Français les plus fortunés.

Réunion du 1^{er} Conseil National

La situation des agents de la DGFIP au cœur des préoccupations

1^{er} CONSEIL NATIONAL



SOUSTONS (40) - 23 et 24 mai 2012

Conformément aux statuts du Syndicat National, le Conseil National réunissant les membres du Conseil Syndical et les représentants des sections syndicales s'est tenu pour la première fois les 23 et 24 mai 2012 à Soustons dans les Landes.

Cette instance statutaire, qui n'a pas le pouvoir de modifier la revendication adoptée lors du Congrès National, a permis de faire le point sur la situation de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP), sur l'évolution des principaux dossiers revendicatifs ainsi que sur les inquiétudes et les attentes des militants départementaux. Elle est aussi un lieu de réflexion et de rencontre entre responsables nationaux et locaux du Syndicat.

Le Conseil National a également accueilli Philippe GRASSET, Secrétaire Général Adjoint de la Fédération des Finances F.O., représentant Laurent AUBURSIN, malheureusement hospitalisé, et Christian GROLIER, nouveau Secrétaire Général de la Fédération Générale des Fonctionnaires FO, première organisation de la Fonction Publique d'État.

fait un point d'actualité sur la situation interne du Syndicat, sur les élections du 20 octobre 2011 et sur l'évolution des revendications à la DGFIP.



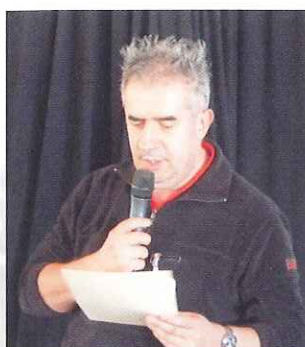
Ces deux camarades sont intervenus dans le courant des séances pour apporter les derniers éléments d'actualités Finances et Fonction Publique.

Après l'accueil des participants, la première journée, mercredi 24 mai, était consacrée à l'intervention du Secrétaire Général, Jean Yves BRUN, qui a

Le Trésorier National, Jean-Christophe LANSAC, a fait ensuite une présentation du bilan financier du syndicat, dans le cadre des obligations nouvelles de la transparence financière des organisations syndicales, et des effectifs adhérents signalant que, en 2011, ils avaient progressé de 1 %.

La parole était ensuite donnée aux représentants des sections.

26 camarades sont intervenus tant pour évoquer la situation dans leurs directions et témoigner sur la dégradation des conditions de travail et d'exercice des missions que pour s'inquiéter des dysfonctionnements d'applications informatiques et de la reprise de certaines réformes laissées de côté pendant les opérations de la fusion. L'évolution négative de la situation des agents de la DGFIP a été au cœur de nombreuses interventions.



Les intervenants (de gauche à droite et de haut en bas) : Michel GUEGUEN (Section des Côtes-d'Armor) – Chantal BONELO (Section de Haute-Loire) – Catherine LE GUENNEC (Section d'Ille-et-Vilaine) – Sébastien LIÈVRE (Section de Vendée) – Jean-Pierre MAGOT (Section de Paris) – Franck SAINTOL (Section de l'Essonne) – Pascal DUMAS (Section des Alpes-Maritimes) – Yves RAICHL (Section du Rhône) – Jean-Marie K'BIDY (Section de la Réunion) – Bernard MARTI (Section des Pyrénées-Orientales) – Laurent CROUZET (Section de l'Aube) – Patrick SYS (Section de l'Oise) – Olivier GAUDRON (Section de l'Orne)



Jean-Pierre MONGERAND (Section du Lot) – Jean-Michel WISCART (Section du Tarn-et-Garonne) – Maurice GHRISSI (Section de Mayotte) – Alain TACHET (Section des Services Centraux) – Théo SOULAT (Section de la Corrèze) – Dominique DUBREIL (Section de la Sarthe) – Marie-Laure SOLANO (Section des Bouches-du-Rhône) – Christian HOURIEZ (Section du Gers) – Hervé LARROUQUÈRE (Section des Pyrénées-Atlantiques) – Christiane BRUNE (Section de la Martinique) – Thierry HAUSSER (Section du Bas-Rhin) – Christophe LESUEUR (Section du Calvados et DISI Paris-Normandie) – Franck JANSONNIE (Section du Cher).

À partir de 17 heures, la fin de cette première journée était consacrée à la réunion de quatre commissions de réflexion dont les travaux se sont poursuivis jusqu'à 23 h 30.

Les travaux ont été suivis avec assiduité malgré la prolongation nocturne et chaque commission a finalisé un rapport.



Réunis par groupes d'une trentaine de participants, composés de membres du Conseil Syndical et de représentants des sections, les commissions devaient aborder plusieurs thèmes de réflexions : évaluation et rémunération, réseau de la DGFIP et respect des droits des agents, droit syndical et militantisme et stratégies et actions syndicales.

Les travaux ont repris le jeudi 25 mai, au matin, avec les interventions successives d'Hélène FAUVEL, Jean-Christophe LANSAC et Jean Yves BRUN, qui, au nom du Bureau National, ont répondu aux diverses interventions.

Les réflexions des commissions ont ensuite été présentées par les rapporteurs. Les résultats de ces travaux serviront de support au Conseil Syndical d'octobre.



La Commission n°3 était présidée par Hubert BROTHIER (CS) – Rapporteur : Patrick BOUARD (Section du Val-d'Oise).



La Commission n°1 était présidée par Pascaline KERHOAS (CS) - Rapporteur : Hélène ESQUIROL (Section de l'Ariège).



La Commission n°4 était présidée par Florence DIOT (CS) et avait pour rapporteur Laurent CROUZET (Section de l'Aube).



La Commission n°2 était présidée par Marcel NAVARRO (CS) – Rapporteur : Dominique DUBREIL (Section de la Sarthe).

La Commission spéciale des sections ultra-marines, qui étaient toutes représentées lors de ce Conseil National, s'était réunie le 23 mai afin de préparer l'audience spécifique avec M. RAMBAL, directeur adjoint au Directeur Général, prévue le 29 mai 2012.

Étaient présents : Christiane BRUNE (Martinique), Maud DOLMEN (Guadeloupe), Maurice GHRISSI (Mayotte), Marie-Rose JEAN-MARIE (Guyane), Jean-Marie K'BIDY (Réunion), Irwin LAGARDE (Polynésie) et Yannick LAHAUT (Nouvelle Calédonie).

Les travaux ont été clôturés par une dernière intervention du Secrétaire Général qui a souligné, entre autres, toute l'importance de l'action syndicale afin d'assurer la présence F.O. dans les postes et les services de la DGFIP.

**Communiqué
du Conseil Syndical
des 21 et 22 mai 2012**

Le constat d'une situation catastrophique

Le Conseil Syndical de F.O.-DGFIP s'est réuni les 21, 22 et 24 mai 2012 à Soustons (40) préalablement à la tenue du 1^{er} Conseil National du Syndicat, afin d'analyser la situation générale et l'état des services de la Direction Générale des Finances Publiques.

Le Conseil Syndical **F.O.-DGFIP** rappelle l'attachement de Force Ouvrière à l'indépendance de l'organisation syndicale vis-à-vis des partis politiques. Conformément à ses principes, Force Ouvrière s'est abstenu de toute consigne de vote lors du scrutin présidentiel. De la même manière, notre syndicat entend poursuivre son action en toute indépendance dans l'intérêt de tous les agents.

À l'occasion de ses débats, le Conseil Syndical fait à nouveau le constat de la situation catastrophique des services de la DGFIP, quatre ans après sa création. Résultat de la dégradation continue des conditions de travail, la démotivation, la colère, l'écœurement sont le quotidien des personnels. Ils refusent d'être la variable d'ajustement de la politique de réduction des déficits publics.

Le Conseil Syndical exige l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois. Il en va de la santé des agents et de la survie de l'ensemble de nos missions.

Le Conseil Syndical revendique le maintien et le renforcement de toutes les missions assurées par la DGFIP. Il réaffirme son opposition à toutes tentatives d'externalisation. Il exige l'arrêt de tous les projets de réorganisation et de restructuration du réseau comptable et de l'ensemble des services.

Le Conseil Syndical réaffirme son attachement au principe de responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable et exige que soient confortés son rôle et sa place. Il n'accepte pas qu'il soit le bouc émissaire des carences de l'administration.

Le Conseil Syndical condamne les restrictions budgétaires sans précédent qui remettent en cause

le fonctionnement même des services. D'ores et déjà les crédits octroyés ne suffisent pas à couvrir les dépenses courantes de l'année. **F.O.-DGFIP** exige un abondement des crédits à hauteur des besoins réels.

Le Conseil Syndical appelle tous les agents de la DGFIP à répondre aux initiatives que lancera **F.O.-DGFIP** et à soutenir ses revendications :

- Abrogation du jour de carence
- Augmentation des rémunérations
- Accès automatique au 8^e échelon du grade d'AAP1 de la catégorie C
- Rétablissement du droit au retour et maintien de deux véritables mouvements de mutation
- Moratoire tant que le progiciel « Chorus-Compta » n'est pas opérationnel
- Rénovation de l'application Hélios ainsi que création d'un véritable module de recouvrement
- Dé-fusion des CDI/CDIF
- Défense du maillage territorial existant des postes et des services
- Refus de tout projet de fusion de l'impôt sur le revenu et de la CSG

Quel que soit le pouvoir politique en place, **F.O.-DGFIP** continuera à porter ses légitimes revendications et appelle l'ensemble des agents des finances publiques à rejoindre le syndicalisme libre et indépendant de FORCE OUVRIÈRE.



Congés



Autorisations d'absence

Autres positions statutaires



Le Guide

FO la force syndicale **DGFIP**

**de l'agent
des Finances
Publiques**

Temps de travail



Retraites



SOMMAIRE

Temps de travail

Les fêtes légales	12
Journée de commémoration de l'abolition de l'esclavage	12
Les ponts naturel	12
Les différentes typologies de l'ARTT	13
Le compte épargne temps(CET)	14
Les horaires variables	15

Congés

Les congés annuels et l'ARTT	16
Les congés pour raison de santé	18
Le congé pour accident de service ou pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions	21
Le congé de longue maladie (CLM)	22
Le congé de longue durée (CLD)	23
Dispositions communes aux congés pour raison de santé	24
Le congé de maternité	25
Le congé de paternité	26
Le congé pour adoption	26
Le congé pour formation syndicale	26
Les congés bonifiés	27
Le congé de formation professionnelle	28

Autorisations d'absence

Autorisations d'absence	
pour événements familiaux	29
Autorisations d'absence aux parents d'élève	29
Facilités horaires pour la rentrée scolaire	29
Autorisations d'absence pour garde d'enfant malade	29
Autorisations d'absence des parents d'enfants handicapés	29
Autorisations d'absence pour concours et examens professionnels	30
Autres autorisations d'absence	30
Autorisations d'absence pour motif syndical	31
Autorisations d'absence pour activité militaire et secours aux populations	32
Autorisations d'absence pour motif médical	32
Autorisations d'absence pour exercer des fonctions électives	32

Autres positions statutaires

La disponibilité	33
La disponibilité d'office	33
La disponibilité de droit	33
La disponibilité pour convenance personnelle	33
Le congé parental	34
Le détachement	34
La positions hors cadres	35
La mise à disposition	35

La pension de retraite

La pension de retraite	36
Services et bonifications valables pour la liquidation de la pension	38
Taux de remplacement	40
Décote/Surcote	40
La pension de reversion	40
La retraite pour invalidité	41
La retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)	41

Les fêtes légales

Jour de l'an	1er janvier
Fête du travail	1er mai
Armistice du 8 mai 1945	8 mai
Fête nationale	14 juillet
Assomption	15 août
Armistice du 11 novembre 1918	11 novembre
Toussaint	1er novembre
Noël	25 décembre
Lundi de Pâques, de Pentecôte, jeudi de l'Ascension	Déduction d'un jour ARTT pour le lundi de Pentecôte au titre de la journée de solidarité

Les personnels de la DGFIP exerçant leurs fonctions dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle bénéficient 2 jours fériés supplémentaires : Vendredi de Pâques et 26 décembre .

Journée de commémoration de l'abolition de l'esclavage

(Départements d'Outre-Mer)

Les personnels de la DGFIP exerçant leurs fonctions dans les départements d'outre-mer bénéficient d'un jour férié pour la commémoration de l'abolition de l'esclavage :

Guadeloupe	27 mai
Martinique	22 mai
Réunion	20 décembre
Mayotte	27 avril
Guyane	10 juin

Les ponts naturels

En fonction du calendrier, les directeurs départementaux peuvent décider, après avis du Comité technique local, de fermer tout ou partie des services lorsqu'un jour ouvrable suit un jour férié et précède un repos de fin de semaine.

Le cas le plus communément admis est celui du vendredi, lendemain du jeudi de l'Ascension. Dans ce cas, la journée est précomptée sur les jours ARTT ou les congés.

Cette pratique était courante dans la filière gestion publique pour des raisons de cohérence vis à vis des usagers en ce qui concerne l'ouverture du réseau des postes comptables. Il s'ensuit donc parfois des difficultés d'appréhension du sujet par les responsables départementaux et certaines organisations syndicales. Deux écoles s'affrontent : ceux qui soutiennent qu'ainsi les agents n'auraient plus le choix de la date à laquelle ils prennent leurs jours ARTT et ceux qui y voient un moyen de résoudre les difficultés d'octroi ou non des congés ces jours là et de l'application de la règle de présence de la moitié des effectifs.

Le Syndicat F.O.-DGFIP considère que c'est clairement un plus pour les agents et cela évite bien des tensions entre collègues .

Les différentes typologies de l'ARTT

Texte de référence :
décret n° 2000- 815 du 25
août 2000 modifié

La durée annuelle de travail dans la Fonction Publique de l'Etat est fixée à 1607 heures par le décret 2000- 815 du 25 août 2000 modifié.

Au moment de la mise en place de la réduction du temps de travail dans notre ministère, les 2 syndicats regroupés aujourd'hui au sein de **F.O.-DGFIP** se sont battus pour conserver une référence hebdomadaire à la durée du travail.

C'est ainsi que sur une base de 32 jours de congés annuels, chaque agent peut choisir entre différentes typologies horaires sur la semaine en fonction de quoi, il bénéficie de plus ou moins de jours ARTT.

Modules horaires sur 4,5 jours

Cette formule relève obligatoirement d'un choix collectif et est réservée aux unités de travail accueillant du public dont l'effectif en B et C est inférieur ou égal à 3 et implantées dans une agglomération de moins

de 10000 habitants. Les structures ne répondant pas à ces trois critères mais qui appliquaient cette typologie avant le 31/12/2010 peuvent la conserver. Dans ce cas, la base de congé annuel est de 27,5 jours.

Durée hebdomadaire	Durée quotidienne	Durée de la demi-journée de travail	Nombre de jours ARTT	Congés annuels	Total (*)
36 h 00	8 h 00	4 h 00	1	27,5	27,5
37 h 00	8 h 14	4 h 07	7	27,5	28,5

(*) Déduction faite de la journée de solidarité

Modules horaires sur 5 jours

Durée hebdomadaire	Durée quotidienne	Nombre de jours ARTT	Congés annuels	Total (*)
36 h 12	7 h 14	0	32	31
37 h 30	7 h 30	8	32	39
38 h 00	7 h 36	11	32	42
38 h 30	7 h 42	13	32	44

(*) Déduction faite de la journée de solidarité

F.O.-DGFIP reste opposé à la mise en place de la journée de solidarité suite à la canicule de 2003 considérant que ce n'est pas aux seuls salariés de financer par le don d'une journée de travail la prise en charge des personnes âgées, ce problème relève de la solidarité nationale, c'est à dire de l'impôt.

Le Compte Épargne Temps (CET)

Textes de référence : décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 – décrets n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 et n°2009 –1065 du 28 août 2009

Le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 a créé le compte épargne temps dans la fonction publique de l'État.

Les décrets n° 2008-1136 du n°2009 –1065 du 3 novembre 2008 et du 28 août 2009 en ont modifiées les conditions d'application.

Ouverture et alimentation du CET

Le compte épargne temps est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et des droits consommés. Il est alimenté des jours de congés et des jours ARTT non consommés sans que le nombre de jours pris dans une année puisse être inférieur à 20.

Les personnels stagiaires ne peuvent pas ouvrir un compte épargne temps.

Toutefois s'ils étaient titulaires d'un compte épargne temps avant le début de leur stage, ils conservent leur droits acquis mais ne peuvent ni utiliser les jours épargnés ni alimenter leur CET pendant la période de stage.

Au terme de chaque année civile, si le nombre de jours épargnés est supérieur à 20, l'agent peut décider pour la fraction de jours excédant le

seuil de 20 d'en demander soit l'indemnisation, soit la prise en compte dans le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction publique (RAFP), soit de les conserver dans son CET jusqu'à un plafond de 60 jours. L'option doit être prise au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

Indemnisation du CET

Si aucune option n'est exercée par l'agent, les jours excédant le seuil de 20 sont automatiquement pris en compte dans le RAFP.

Si l'agent choisi l'indemnisation, elle sera versée par tranche annuelle de 4 jours maximum jusqu'à épuisement du solde sauf si la durée de versement en résultant est supérieure à 4 ans.

Dans ce dernier cas, le versement est effectué en quatre fractions annuelles d'égal montant. Les montants bruts forfaitaires par jour sont de :

125 € pour la catégorie A,
80€ pour la catégorie B,
65 € pour la catégorie C
(JO du 5 Novembre 2008).

Cessation d'activité

En cas de cessation de fonctions, le solde est versé à la date de cessation des fonctions. En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre du compte épargne temps bénéficient à ses ayants droits et donnent lieu à indemnisation sur les mêmes bases.



ATTENTION :

les 20 premiers jours ne peuvent être utilisés que sous forme de congés. Pour ceux qui partent en retraite dans l'année, ces 20 jours doivent impérativement être consommés avant la date de départ faute de quoi, ils seront perdus et ne donneront lieu à aucune indemnisation.

F.O.-DGFIP dénonce les pressions exercées sur les agents et notamment les cadres intermédiaires en matière de prise de congés . Cette situation aboutit à un transfert contraint des congés et jours ARTT sur le CET dont le seul intérêt est celui de l'administration.

À ce titre, F.O.-DGFIP rejette la réforme des comptes épargne temps qui, sous couvert de davantage de souplesse conduit à obliger les agents soit à alimenter la caisse additionnelle soit à se faire indemniser sur la base d'un montant ridiculement bas.

F.O.-DGFIP exige une réelle souplesse dans l'utilisation du compte épargne temps . Chaque agent doit pouvoir être certain lorsqu'il ouvre un compte épargne temps ou l'alimente de bénéficier ultérieurement et à sa convenance des jours de congés ainsi reportés.

Les horaires variables

Chaque agent de la DGFIP peut aménager ses horaires d'arrivées et de départs journaliers à l'intérieur de plages horaires dites variables sous réserve des nécessités de service.

En revanche, tous les agents doivent être présents durant les plages fixes (4 heures minimum sur la journée). L'amplitude horaire maximale de la journée ne peut excéder 11 h 30 et la durée maximale de travail quotidienne est de 10 heures.

Les crédits d'heures peuvent être récupérés soit si le crédit constitué est suffisant soit par anticipation dans la limite de 2 demi journées ou d'une journée par mois et compte tenu du bon fonctionnement du service .

En revanche, ils ne peuvent en aucun cas être déposés dans un compte épargne temps.

Les agents à temps partiel doivent impérativement être présents pendant les plages fixes les jours travaillés.

Plages	Matin		Après- midi	
	Début	Fin	Début	Fin
Plages fixes	Entre 9h30 et 10h00	Entre 11h30 et 12h00	Entre 14h00 et 14h30	Entre 16h00 et 16h30
Plages variables	Entre 7h00 et 7h30	Entre 9h30 et 10h00	Entre 16h00 et 16h30 *	Entre 18h30 et 19h00

* Lorsque, avant la création de la DGFIP, la plage variable de fin d'après-midi débutait avant 16 h 00, **F.O.-DGFIP** a obtenu que les postes et services puissent en conserver le bénéfice si une majorité d'agents le souhaitait.

La pose méridienne est obligatoire et ne peut être inférieure à 45 mn, ni supérieure à 2 h 30.

Un agent ne peut effectuer plus de 48 h 00 de travail au cours d'une même semaine.

Chaque agent a droit à des débits ou crédits d'heures dans la limite de 12 h 00 par mois. Tout débit supérieur à 12 h 00 en fin de mois est sanctionné par imputation sur les congés annuels et jours ARTT ou retenue sur traitement si le solde des congés est épuisé.

un jour ouvré à l'avance. Les absences justifiées du service sont comptabilisées pour la durée moyenne.

Par exemple, pour une typologie à 38 h soit 7 h 46 de durée moyenne quotidienne, une demi journée d'absence est décomptée pour 3 h 48 mn.

Leur possibilité de récupération est également d'une journée par mois.

La demande de récupération doit être déposée

Pour F.O.-DGFIP , les horaires variables constituent un progrès indéniable pour l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Il n'en demeure pas moins que, du fait des suppressions d'emplois, les récupérations sont trop souvent remises en cause pour nécessité de service, que les collègues exerçant des fonctions d'accueil sont dans les faits quasi exclus du dispositif puisqu'ils doivent être présents pendant la durée d'ouverture au public et que d'autres sont régulièrement écrêtés.

F.O.-DGFIP dénonce cette situation cause de dégradation continue des conditions de travail.

Les congés annuels et les jours ARTT

Texte de référence : décret n° 84-972 du 26 octobre 1984

Le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 prévoit que les fonctionnaires de l'État en activité ont droit pour une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre à des congés annuels d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de services, majorés le cas échéant de 2 jours dits jours de fractionnement si 5 jours au moins sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

32 jours de congés annuels à la DGFIP

Le volume annuel de congé des agents de la DGFIP est de 32 jours pour une obligation hebdomadaire sur 5 jours et de 27,5 jours pour les typologies sur 4,5 jours.

Peuvent s'ajouter d'éventuels jours de fractionnement (1 journée si le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est égal au moins à 5 jours et 2 jours s'il est égal à 8 – le 31 octobre s'entend par fin des vacances de Toussaint).

Cette situation est le fruit de la négociation au moment de la mise en place de la réduction du temps de travail dans le Ministère, les représentants des personnels ont considéré préférable pour les droits des agents

de qualifier comme jours de congé des jours ARTT en s'appuyant sur des situations acquises pour cet aménagement.

Ce volume comprend donc en réalité des jours ARTT et constitue aussi une compensation à la suppression des jours comptables suite à l'abrogation des Lois qui les justifiaient.

Le droit à congés annuels est maintenu pour les positions suivantes :

- congé de maladie,
- de longue maladie,
- de longue durée,
- de maternité,
- de paternité ou pour adoption,
- les congés de formation professionnelle,
- les congés de formation syndicale,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé de présence parentale,
- les périodes d'ins-truction militaire.

Des jours ARTT en fonction des typologies

Les jours ARTT s'ajoutent à ce volume de congé en fonction de la typologie choisie.

La prise de congé est automatiquement fractionnée du fait de la règle selon laquelle l'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs (Art 4 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat).

Cette règle ne s'applique pas pour les congés bonifiés et si l'agent utilise des jours éparpillés dans son CET.

Les congés sont soumis à autorisation du chef de service et le plan de congé est établi en tenant compte des charges de famille, les fonctionnaires chargés de famille bénéficiant d'une priorité (Art 3 du décret ci-dessus).

Certaines positions n'ouvrent pas droit à jours ARTT :

- Congé de longue maladie,
- de longue durée,
- de formation professionnelle,
- les périodes de formation initiale.

Une circulaire Fonction Publique précise que les jours ARTT peuvent être réduit à proportion d'un nombre donné de jours de congé de maladie ordinaire.

Cette circulaire n'est pas applicable en l'état dans les services des Finances, cependant, le

NOTES :

principe de la circulaire est que la position de congé de maladie ordinaire n'ouvrirait plus droit à jours ARTT ce que FO conteste au même titre que le jour de carence.

En principe, le report de congés et ou jours ARTT n'est pas admis mais à la DGFIP, 5 jours peuvent être reportés jusqu'à la fin des vacances de printemps.

Le congé non pris ne donne pas lieu à indemnité compensatrice c'est pourquoi, les congés non pris doivent être placés dans un CET (Compte épargne temps) sans que le nombre de jours effectivement consommés dans l'année puisse être inférieur à 20.

Une circulaire DGFIP du 10 décembre 2010 sur les règles de vie indique qu'aucun report de congés annuels ne peut être accordé si l'agent n'a pas repris son service à l'issue d'une période interruptive avant le 31 décembre de l'année concernée.

Ce qui est en contradiction avec les termes d'une circulaire ministérielle postérieure qui invite les chefs de service à accorder automatiquement le report du congé annuel aux agents qui du fait d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée n'ont pas pu prendre leurs congés

Les congés pour raisons de santé

Le congé de maladie ordinaire

Textes de référence : loi n°84-16 article 34 et 34 bis et décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie ordinaire dont la durée totale peut atteindre 12 mois consécutifs. La maladie doit être dûment constatée et mettre le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

L'agent doit prévenir son supérieur hiérarchique direct par tout moyen à sa convenance. Toute absence pour raison de santé, même de courte durée, doit être justifiée par un arrêt de travail dont les volets 2 et 3 doivent être envoyés dans un délai n'excédant pas 48 heures au service RH.

Le volet 1 doit être conservé par l'agent et doit pouvoir être présenté au médecin agréé de l'administration notamment en cas de contre-visite à laquelle l'administration peut procéder à tout moment.

Jusqu'au 31 décembre 2011, le traitement complet était maintenu pendant 90 jours.

Depuis le 1er janvier 2012 et l'instauration du jour de carence, cette période est réduite du nombre de jours de carence, en application d'une circulaire Fonction publique sans que, par ailleurs, la loi n°84-16 por-

tant statut général de la fonction publique d'État ait été modifiée sur ce point.

Les 90 jours ou moins se calculent en année glissante et non pas sur l'année civile, c'est à dire à partir du premier jour d'arrêt maladie sur une période de 1 an.

Le fonctionnaire en arrêt maladie conserve son droit à l'avancement, à l'ancienneté et à la retraite.

Le congé de maladie peut être fractionné notamment en cas de soins périodiques, dialyse par exemple.

Ce dernier point pose le problème du jour de carence dans toute son acuité. Les agents concernés vont ils devoir se payer leurs soins par retenue sur traitement ?

En matière de contrôle médical, l'administration peut faire procéder à tout moment à une contre-visite par un médecin agréé.

L'agent est tenu de s'y soumettre faute de quoi il s'expose à une interruption du versement de sa rémunération.

De la même manière, si les conclusions du contrôle médical indiquent que l'agent est apte à reprendre son service, il doit le faire sans délai dès la notification ou à défaut saisir le comité médical des conclusions du médecin agréé.

À défaut, l'administration le met en demeure de reprendre ses fonctions et peut à terme engager une procédure d'abandon de poste pouvant aboutir à une radiation des cadres.

Au delà de 6 mois d'arrêt, l'avis du comité médical est nécessaire pour toute prolongation de congé maladie.

Le dossier à fournir au comité médical doit comporter la demande de l'intéressé, le certificat du médecin traitant, le certificat du médecin agréé et une fiche de renseignements sur les congés maladie déjà obtenus par le demandeur

Enfin, en cas de maladie dûment constatée et mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, celui-ci est placé de droit en position de congé de maladie (Art 24 du décret).

Lorsqu'un fonctionnaire a été en congé de maladie pendant 12 mois consécutifs, il ne peut reprendre qu'après avis du comité médical.

S'il n'est pas déclaré apte à reprendre son service et que l'affection dont il souffre n'ouvre droit ni à congé de longue maladie ni à congé de longue durée, il est placé en disponibilité et s'il est définitivement inapte soit reclassé dans un autre emploi soit mis à la retraite pour invalidité après consultation de la commission de réforme .

Le congé de longue maladie (CLM)

Texte de référence : Loi n° 84-16 portant statut général de la Fonction publique - Arrêté du 14 mars 1986 - Arrêté du 1^{er} octobre 1997

Ce congé peut être accordé aux fonctionnaires souffrant d'une affection répertoriée par un arrêté du ministre de la santé après consultation du comité médical supérieur et correspondant aux critères de l'article 34 de la Loi n° 84-16 portant statut général de la Fonction publique.

Arrêté du 14 mars 1986 Relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie.

Art. 1^{er} – Un fonctionnaire est mis en congé de longue maladie lorsqu'il est dûment constaté qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions au cours d'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante :

1. Hémopathies graves.
2. Insuffisance respiratoire chronique grave.
3. Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère.
4. Lèpre mutilante ou paralytique.
5. Maladies cardiaques et vasculaires :

- angine de poitrine invalidante ;
- infarctus myocardique ;
- suites immédiates de la chirurgie cardio-vasculaire ;
- complications invalidantes des artériopathies chroniques ;
- troubles du rythme et de la conduction invalidants ;
- cœur pulmonaire post-embolique ;
- insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment).

6. Maladies du système nerveux :

- accidents vasculaires cérébraux ;
- processus expansifs intracrâniens ou intrarachidiens non malins ;
- syndromes extrapyramidaux : maladie de Parkinson et autres syndromes extrapyramidaux ;
- syndromes cérébelleux chroniques ;
- sclérose en plaques ;
- myélopathies ;
- encéphalopathies su-

baiguës ou chroniques ;

- neuropathies périphériques : polynévrites, multinévrites, polyradiculonévrites ;
- amyotrophies spinales progressives ;
- dystrophies musculaires progressives ;
- myasthénie.

7. Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité.

8. Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation.

9. Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs.

10. Maladies invalidantes de l'appareil digestif :

- maladie de Crohn ;
- recto-colite hémorragique ;
- pancréatites chroniques ;
- hépatites chroniques cirrhogènes.

11. Collagénoses diffuses, polymyosites.

12. Endocrinopathies invalidantes.

Art. 2 : (Arrêté du 1er oct. 1997)
Les affections suivantes peuvent donner droit à un congé de longue maladie dans les conditions prévues aux articles 29 et 30 des décrets susvisés [Décr. N°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et aux régimes de congés de maladie des fonctionnaires, V. ce texte ci-dessus]

- tuberculose ;
- maladies mentales ;
- affections cancéreuses ;
- poliomyélite antérieure aiguë ;
- déficit immunitaire grave et acquis.

Art. 3 : Un congé de longue maladie peut être attribué, à titre exceptionnel, pour une maladie non énumérée aux articles 1^{er} et 2 du présent arrêté, après proposition du comité médical compétent à l'égard de l'agent et avis du Comité médical supérieur.

Dans ce cas, il doit être constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Cet arrêté concerne également

les fonctionnaires territoriaux (Arr. 30 juill. 1987, JO 12 août) et les fonctionnaires hospitaliers (Arrêté du 1er août 1988, JO du 26 août 1988).

Ce congé peut être accordé pour une période de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans après avis du comité médical.

La date de départ du congé part du 1er jour de la constatation de la maladie y compris si l'agent était au départ en congé de maladie ordinaire.

La demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin

traitant attestant d'une part que la maladie met le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et d'autre part qu'elle ouvre droit à congé de longue maladie sans toutefois préciser la nature de la maladie pour respecter le secret médical.

Le médecin traitant adresse au secrétaire du comité médical un résumé de ses observations et les pièces justificatives.

Congé de longue durée (CLD)

Texte de référence : Loi n° 84-16 portant statut général de la Fonction publique

Ce congé est accordé en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite et déficit immunitaire grave et acquis. Il est d'une durée de 5 ans dont trois à plein traitement.

Dans le cas où la maladie est imputable au service, la durée est portée à 8 ans, dont 5 à plein traitement. Il est accordé par période de 3 à 6 mois renouvelables.

Le point de départ du CLM est toujours celui de la première constatation médicale de la maladie.

C'est ainsi qu'un agent ayant d'abord été placée en congé de maladie ordinaire, puis de longue maladie pour une affection de longue durée, verra toujours son congé de longue durée démarrer au premier jour de la maladie, car les différents congés pour raisons de santé se complètent, mais ne se cumulent pas.

Dispositions communes aux congés pour raison de santé

Texte de référence : Loi n° 84-16 portant statut général de la Fonction publique

Traitement et indemnités

L'agent en congé de longue maladie conserve pendant 1 an l'intégralité de son traitement qui est réduit de moitié pendant les deux années suivantes (3 et 5 ans en congé de longue durée). Il conserve en outre le cas échéant la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence ainsi que la totalité des indemnités accessoires n'étant pas attachées à l'exercice de la fonction ou de remboursement de frais.

Avancement Droit à pension

L'agent en congé de maladie, de longue maladie et ou de longue durée conserve son droit à avancement et ces périodes sont valables pour le calcul de sa pension de retraite.

Reprise et mi-temps thérapeutique

L'agent placé en position de congé de longue maladie ou de longue durée ne peut reprendre le service que s'il est déclaré apte après avis du comité médical.

Si le comité médical en décide,

la reprise à mi-temps thérapeutique est autorisée si elle est reconnue de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent ou si ce dernier doit subir une rééducation ou une réadaptation. Il est mis fin au mi-temps dès lors qu'il apparaît ne plus répondre aux besoins pour lesquels il a été mis en place.

Comité médical

Il est constitué un comité médical dans chaque département, compétent pour tous les fonctionnaires y exerçant leurs fonctions, à l'exception des chefs des services déconcentrés. Un comité médical est également institué dans chaque département ministériel, il est compétent pour les personnels d'administration centrale et les chefs des services déconcentrés.

Il est composé de deux praticiens de médecine générale auquel est adjoint un spécialiste de l'affectation pour laquelle est demandée le CLM ou CLD. Le comité médical est obligatoirement consulté pour toute demande de CLM ou CLD ainsi que pour la reprise des fonctions.

Enfin un comité médical supérieur est institué auprès du Ministre de la Santé, il est compétent dès lors que les conclusions du comité médical compétent sont contestées. Il peut être saisi à la demande de

l'agent ou de l'administration.

Commission de réforme

Il en existe une dans chaque département. Elle est composée du préfet qui la préside, mais ne participe pas au vote, du chef du service déconcentré auquel appartient l'agent, du Directeur départemental des finances publiques, de deux représentants du personnel du même grade que l'agent en cause élus par la commission paritaire dont relève l'agent et des membres du comité médical. Elle est obligatoirement consultée en matière d'imputabilité au service, de reconnaissance et de détermination du taux d'invalidité temporaire et de retraite pour invalidité.

Contrôle médical Refus de reprise du service

Le fonctionnaire en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée doit impérativement se soumettre au contrôle médical faute de quoi il s'expose à une interruption de sa rémunération. Dans le même ordre d'idée, un fonctionnaire reconnu apte à reprendre son service qui refuse le poste proposé peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Congé de maternité

Texte de référence : Loi n° 84-16 portant statut général de la Fonction publique - Circulaire Fonction Publique FP4 n° 1864 du 9 août 1995

L'article 34-5 de la Loi 84-16 portant statut général des fonctionnaires de l'État prévoit un congé de maternité pour les femmes fonctionnaires d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

La circulaire Fonction Publique FP4 n°1864 du 9 août 1995 en précise les contours sur des modalités propres à la Fonction Publique.

Les femmes fonctionnaires ont droit à un congé de maternité avec traitement réparti de la manière suivante selon les cas:

Enfin, en cas de décès de l'enfant, l'intégralité du congé de maternité prévu sera accordé à la mère, avec un maximum de 10 semaines en période postnatale quel qu'ait pu être le rang de l'enfant. En cas de décès de la mère, le père peut prétendre à la durée du congé maternité restant à courir pour s'occuper de l'enfant.

En l'absence de demande, l'agente sera placée en congé de maternité d'office 2 semaines avant la date prévue pour la naissance et pour une période de 6 semaines minimum après. Sur présentation d'un certificat médical, elle peut renoncer au reste du congé maternité.

En revanche, si l'état de santé lié à la grossesse le justifie et sur avis médical, le congé prénatal

Rang de l'enfant et ou naissances multiples	1	2	3 et au delà	Jumeaux	Triplés et au delà
Durée prénatale en semaines	6	6	8 ou 10 (2)	12 à 16 (3)	24
Durée postnatale en semaines	10	10	18 ou 16 (2)	22 à 18 (3)	22
Report de la période prénatale sur la période postnatale	OUI jusqu'à 2 semaines avant la date présumée de la naissance (1)	OUI jusqu'à 2 semaines avant la date présumée de la naissance (1)	NON sauf si naissance prématurée	NON sauf si naissance prématurée	NON sauf si naissance prématurée

(1) A la demande de l'agent, sur production d'un certificat médical attestant que cela ne nuira pas au bon déroulement de la grossesse et après avis du médecin de prévention, Le certificat doit indiquer expressément le nombre de jours reportés

(2) A partir du 3ème enfant ou si l'agent assume déjà la charge de 2 enfants au sens des allocations familiales (enfant du conjoint issu d'une première union par exemple)

(3) La durée de la période post natale est automatiquement réduite de la durée d'augmentation de la période prénatale

Dans tous les cas, en cas d'accouchement retardé par rapport à la date prévue, le congé postnatal n'est pas réduit pour autant.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé postnatal est obligatoirement de 6 semaines mais la mère peut reporter les semaines restantes à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

peut être augmenté de 2 semaines qui peuvent être prises à tout moment de la grossesse dès après la déclaration (aucun report n'est possible au delà de l'accouchement même prématuré). De la même manière, la période post natale peut être allongée de 4 semaines maximum. Ces périodes supplémentaires sont considérées comme du congé maternité et non comme du congé maladie.

LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Textes de référence :
Art 34-5° de la Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée - Circulaire Fonction publique n° 2018 du 24 janvier 2002

Le congé de paternité est accordé en cas de naissance ou d'adoption pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables et de 18 jours en cas de naissances ou d'adoptions multiples, dimanches et jours fériés compris. Ces jours s'ajoutent aux autorisations d'absences prévues à cette occasion.

Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas d'hospitalisation du nouveau né, auquel cas le report est admis.

Ce congé est applicable dans les mêmes conditions aux agents non titulaires.

Le congé pour adoption

En cas d'adoption, un congé d'adoption est accordé au père ou à la mère qui en fait la demande sur présentation d'une attestation sur l'honneur du conjoint attestant qu'il n'en bénéficie pas de son côté.

La durée du congé d'adoption est de 10 semaines pour le premier et le deuxième enfant et de 18 semaines si l'arrivée de l'enfant porte à trois ou plus le nombre d'enfant à la charge du foyer.

Il est de 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Si le congé est réparti entre les deux parents adoptifs, il est majoré de 11 jours pour un enfant et de 18 jours pour plusieurs enfants.

Il est donc fractionné en 2 périodes distinctes, la plus

courte ne pouvant pas être inférieure à 11 jours.

Il peut être pris de manière simultanée par les deux parents.

Ce congé est soumis à conditions concernant l'adoption : l'enfant doit avoir été confié aux parents en vue d'une adoption par un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée.

Par ailleurs, un fonctionnaire titulaire d'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille pour accueillir en adoption un enfant d'origine étrangère peut prétendre au congé d'adoption, à condition que l'enfant ait été autorisé à pénétrer sur le territoire.

Le congé pour formation syndicale

Textes de référence : Loi n° 84-16 portant statut général de la Fonction publique - Décret n°84-474 du 15 juin 1984

Les fonctionnaires de l'État ont droit à un congé avec traitement de 12 jours par an pour formation syndicale.

Par décision du Ministre des Finances, lors du comité technique paritaire ministériel du 7 juillet 2000, il a été porté à 18 jours pour les

agents des Finances. Le nombre d'agents bénéficiant de ce congé chaque année ne peut excéder 5 % de l'effectif et tient compte pour chaque organisation syndicale de sa représentativité. La demande doit être faite 1 mois avant la date prévue pour la session de formation.

La liste des organismes ouvrant droit à ce congé est publiée chaque année au journal officiel.

Les Congés bonifiés

Textes de référence : Décret n° 78-399 du 20 mars 1978

Le droit à congés bonifiés et à la prise en charge des frais de voyage est ouvert aux agents originaires d'un département d'outre mer exerçant leurs fonctions en métropole ou dans un autre département d'outre mer ainsi qu'à ceux qui, originaires de métropole exercent leurs fonctions dans un département d'outre mer (décret n° 78-399 du 20 mars 1978).

Les conditions pour en bénéficier sont :

- Avoir exercé ses fonctions de manière ininterrompue pendant 36 mois
- Avoir sa résidence habituelle et le centre de ses intérêts matériels et moraux (CIMM) dans un DOM pour ceux qui exercent leurs fonctions en métropole et en métropole pour ceux qui exercent leur fonctions dans un DOM
- Le droit acquis et non utilisé peut être conservé jusqu'au 1er jour du 59ème mois ; passé ce délai, il est prescrit.

Les frais de voyage sont pris en charge par l'État pour l'agent et sa famille dans certaines conditions : La prise en charge du conjoint est possible sous réserve que ses ressources propres ne dépassent pas le traitement afférent à l'indice

brut 340 (INM 321) au 1^{er} Juillet 2008 soit 17 606,05€.

S'agissant des enfants, la prise en charge est possible s'ils sont à la charge de l'agent bénéficiaire au sens de la législation sur les prestations familiales.

Une bonification d'une durée maximale de 30 jours consécutifs s'ajoute aux congés annuels (35 jours l'année du congé bonifié).

Ces derniers doivent être pris en totalité lors du congé bonifié.

Le congé doit être passé intégralement dans le centre des intérêts matériels et moraux (CIMM). Les jours ARTT restent acquis mais ne peuvent venir abonder la durée totale du congé bonifié.

L'agent ayant demandé le bénéfice du congé bonifié qui obtient une mutation vers le centre de ses intérêts matériels et moraux la même année ne peut plus prétendre à congé bonifié, la prise en charge de l'État, étant limité à un voyage par an.

Le droit à congé bonifié est suspendu en cas de congé de longue durée et période de formation initiale au sens où elles ne sont pas considérées comme du service pour l'acquisition de droits.

En cas de disponibilité ou de congé parental, le droit à congé bonifié est interrompu et les droits acquis antérieurement sont perdus.

Les critères de base pour déterminer le CIMM sont le lieu de naissance, le lieu de scolarité obligatoire, le séjour de moins de 5 ans en métropole avant le recrutement, le domicile des pères et mères et la fréquence des retours.

Il existe des critères complémentaires comme les biens fonciers ou le lieu d'inscription sur les listes électorales, cette liste n'est pas exhaustive.

Depuis quelques années, le droit à congé bonifié est régulièrement remis en cause de manière rampante par le côté pointilleux de la vérification de la localisation du CIMM et l'introduction de critères sujet à caution.

C'est ainsi que des collègues se sont vu refuser le bénéfice du congé bonifié au motif qu'ils avaient laissé prescrire des droits sur une période de trois ans ou qu'ils ne demandaient pas leur mutation, ou encore que leurs parents étaient décédés ou encore qu'ils n'avaient pas suivi leurs études supérieures dans le CIMM alors que la filière choisie n'y existait pas.

F.O.-DGFIP est régulièrement intervenu pour faire rétablir les collègues dans leur droit et dénonce le caractère automatique de certaines conclusions de vérifications.

Attention : conservez toutes les traces des voyages effectués à vos frais, ce peut être un critère important pour une première demande.

Autorisations d'absence

Autorisations d'absence pour événements familiaux

Événement familial	Durée de l'AA
Mariage ou PACS	5 jours
Décès ou maladie grave du conjoint, du partenaire PACS, du concubin, des pères et mères et enfants	3 jours
Mariage ou décès de proches	1 jour

La durée de l'autorisation d'absence pour événements familiaux peut être éventuellement majorée des délais de route dans la limite de 48 h aller et retour.

Autorisations d'absence aux parents d'élèves

Les agents représentants des parents d'élèves aux comités de parents, aux conseils d'écoles, aux commissions permanentes, aux conseils de classe, aux conseils d'administration dans les lycées et collèges peuvent bénéficier d'autorisations d'absence sur présentation de la convocation et en fonction de la compatibilité avec le fonctionnement du service.



Facilités horaires pour la rentrée scolaire

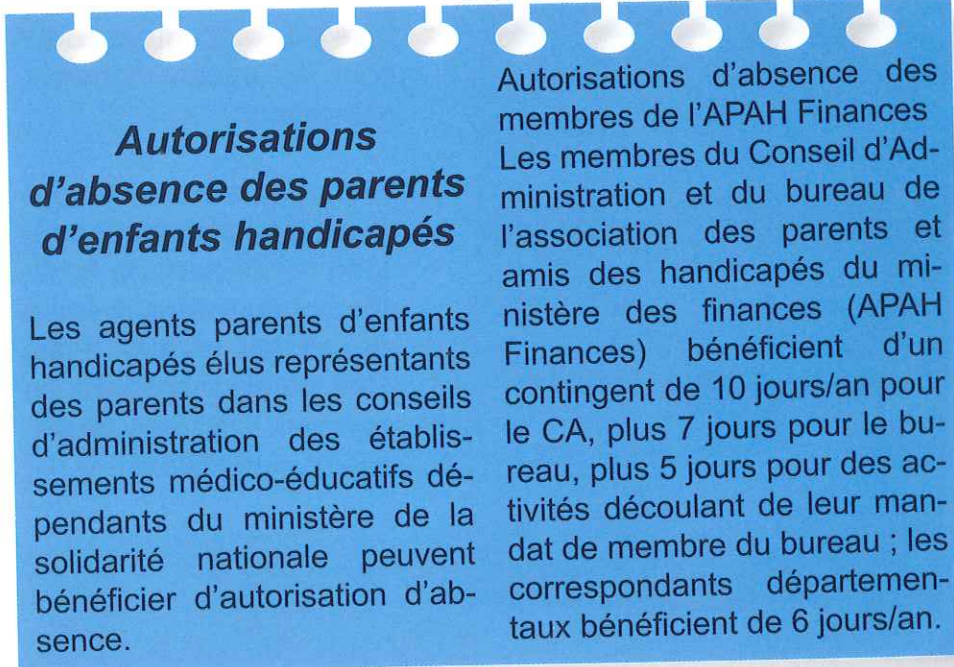
Des facilités d'horaires récupérables soit le jour même soit un autre jour sont accordées le jour de la rentrée scolaire aux pères et aux mères de famille d'enfants inscrits à l'école maternelle ou élémentaire et étendues à l'entrée en sixième.

Autorisations d'absence pour garde d'enfant malade

Les fonctionnaires peuvent, sur justification, pour s'occuper d'un enfant malade ou en assurer momentanément la garde bénéficier de 6 jours par année civile multiplié par 2 si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint ne bénéficie pas d'autorisations d'absence à ce titre ou si il est en recherche d'emploi.

Si les deux parents sont agents de l'État, ils peuvent se répartir les autorisations d'absence à leur convenance.

Ces autorisations sont limitées aux 16 ans de l'enfant, sauf pour les enfants reconnus handicapés au moins à 70 % et pour lesquels le volume des autorisations d'absence est doublé.



Autorisations d'absence des parents d'enfants handicapés

Les agents parents d'enfants handicapés élus représentants des parents dans les conseils d'administration des établissements médico-éducatifs dépendants du ministère de la solidarité nationale peuvent bénéficier d'autorisation d'absence.

Autorisations d'absence des membres de l'APAH Finances Les membres du Conseil d'Administration et du bureau de l'association des parents et amis des handicapés du ministère des finances (APAH Finances) bénéficient d'un contingent de 10 jours/an pour le CA, plus 7 jours pour le bureau, plus 5 jours pour des activités découlant de leur mandat de membre du bureau ; les correspondants départementaux bénéficient de 6 jours/an.

Autres autorisations d'absence

Autorisations d'absence pour concours et examens professionnels

Texte de référence :

Les candidats aux concours et examens peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence la veille du jour des premières épreuves sauf si ce jour tombe un dimanche ou un jour férié (pas de récupération un autre jour).

Des autorisations d'absence sont accordées aux candidats aux examens et concours organisés par la DGFIP les jours des épreuves et moyennant la production d'une attestation de présence pour les examens et concours hors DGFIP.

Les agents à temps partiel récupèrent en temps si l'autorisation d'absence liée à la veille ou au jour du concours tombe un jour non travaillé au titre de leur temps partiel.

- Les sportifs, arbitres ou juges de haut niveau inscrits sur la liste arrêtée par le ministre des sports bénéficient d'autorisations d'absence accordées par l'administration centrale.
- Pour les fêtes religieuses non inscrites au calendrier annuel des fêtes légales figurant sur la publication annuelle du ministère de la fonction publique et sur présentation d'un justificatif.
- Pour répondre à une convocation de justice : l'autorisation est de droit, le fonctionnaire juré ou témoin est considéré comme étant dans l'exercice de ses fonctions.
- Pour se rendre aux audiences du tribunal des affaires de sécurité sociale pour les agents nommés assesseurs.
- Les agents désignés par le préfet conseiller du salarié bénéficient de facilités horaires dans la limite de 15 heures par mois. Ces facilités peuvent se cumuler avec des autorisations syndicales.
- Les administrateurs d'office d'HLM bénéficient AA non rémunérées, l'office versant une indemnité pour compenser la perte de salaire.

Les agents publics de l'État peuvent bénéficier d'autorisation d'absence pour participer aux travaux des commissions communales chargées de réviser les listes électorales prud'homales ou pour remplir les fonctions de secrétaire, de président du bureau de vote, d'assesseurs, délégué de liste ou scrutateur le jour du scrutin.

Ces autorisations sont indépendantes de celles relatives au droit syndical :

- Des autorisations d'absence peuvent être accordées pour audience à la direction pour la durée du trajet et de l'audience.
- Des autorisations d'absences peuvent être prévues et gérées au plan local dans le cadre de l'action sociale.
- Les membres du Conseil d'Administration et du Bureau de l'ATSCAF bénéficient d'un contingent de 10 jours/an pour les membres du CA abonnés de 7 jours/an pour les membres du bureau.

Autorisations d'absence pour motif syndical

Autorisations accordées à tous les agents.

Réunion ou heure mensuelle d'information (Art 5 du décret n° 82 - 447)

Chaque agent a le droit de participer, pendant les heures de service, à une heure d'information par l'organisation syndicale de son choix par mois. Si la réunion ne se déroule pas sur le lieu de travail, l'autorisation tient compte des délais de route. Un regroupement de ces heures est possible sur le trimestre.

Assemblée générale syndi- cale (décision ministérielle du 5 janvier 1983).

Chaque agent a droit à une autorisation d'absence d'une journée par an pour se rendre à l'assemblée générale du syndicat de son choix.

Autorisations accordées aux représentants syndicaux.

Décharges d'activité de service (Art. 16 du décret n° 82-447).

Autorisation donnée à un agent d'exercer pendant les heures de service une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative habituelle.

Ces autorisations sont contingentées et réparties en fonction de la représentativité des syndicats.

Autorisation spéciales d'absences (Art. 13 et 14 et 15 du décret n°82-447).

Art. 13. Accordées aux représentants syndicaux pour participer aux congrès internationaux et nationaux des syndicats.

Le contingent est individuel, il est de 10 jours par an et peut être porté à 20 jours lorsque l'agent participe aux congrès nationaux et ou aux réunions des organismes directeurs des syndicats ou des unions départementales.

Art. 14. Pour la participation aux congrès des unions départementales, aux réunions du bureau et du comité de section départementale.

Art. 15. Sur convocation de l'administration : CAP, CT et/ou groupes de travail. Non contingentés.

Le décret n° 2012-224 du 16 février 2012 a modifié le décret de 1982 notamment en fusionnant les articles 14 et 16 du décret de 1982 et en limitant les articles aux représentants élus en Comité Technique.

À ce stade, l'administration n'est toujours en mesure ni de produire une circulaire d'application ni non plus de notifier aux organisations syndicales leur contingent de droit syndical.

Autorisations d'absence pour activité militaire et secours aux populations

Un congé avec traitement est accordé aux fonctionnaires pour une période d'instruction militaire ou une activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile ou une période d'activité dans la réserve de sécurité civile inférieure ou égale à 15 par année civile ou encore une activité dans la réserve sanitaire inférieure ou égale à 45 jours cumulés par année civile.

Les fonctionnaires membres d'un corps départemental de

sapeurs pompiers volontaires peuvent bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées pour les missions opérationnelles (sans limitation de durée) et les actions de formation initiale (30 jours au cours des 3 premières années) et continue (5 jours par an au delà des trois ans).

Elles ne peuvent être refusées que pour nécessité de service et le refus ; motivé, doit être notifié à l'intéressé et transmis au service départemental d'incendie et de secours.

Autorisations d'absence pour motif médical

Des autorisations d'absence peuvent être accordées pour l'examen médical annuel souhaité par les agents, pour des examens complémentaires recommandés par le médecin de prévention, pour la visite obligatoire tous les 5 ans auprès du médecin de prévention, pour la surveillance particulière des agents à risques (handicapés, femmes enceintes, agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, ou souffrant de pathologies particulières ou en raison de risques professionnels).

Des facilités d'horaires récupérables peuvent être accordées pour des visites chez un spécialiste quand la prise de ren-

dez-vous n'est pas possible en dehors des heures de service.

En cas de maladie grave où si la prise de rendez vous est totalement impossible hors des heures de service des autorisations d'absence peuvent être accordées.

Des AA sont accordées aux agents pour le don du sang et ou des plaquettes pour la durée du temps du temps et les délais de route éventuels.

Le fonctionnaire en contact avec une personne atteinte d'une maladie contagieuse peut être placé en autorisation d'absence afin d'éviter la propagation de la maladie.

Autorisations d'absence pour exercer des fonctions électives

Les fonctionnaires candidats à une Fonction Publique élective peuvent bénéficier de facilités de services limitées à 20 jours pour les législatives et sénatoriales et à 10 jours pour le Conseil Municipal (commune d'au moins 3 500 h), le Conseil Général, le Conseil Régional, l'Assemblée de Corse et le Parlement européen. Elles sont soit imputées sur les congés annuels soit par le report d'heures de travail d'une période sur une autre.

Les fonctionnaires élus bénéficient d'autorisations d'absences non contingentées et rémunérées pour les séances plénières du conseil municipal, général ou régional et pour les réunions des assemblées délibérantes des établissements publics de coopération intercommunale. Ils bénéficient également de crédit d'heures contingentés et non rémunérés pour l'administration de la commune en fonction de son importance. Le chef de service doit être informé par écrit 3 jours avant de la date et de la durée de l'absence ainsi que du crédit d'heures restant pour le trimestre.

Si le fonctionnaire exerce plusieurs mandats y ouvrant droit, il peut cumuler les AA et les crédits d'heures sans dépasser la moitié de la durée légale du travail par année civile.

Autres positions statutaires

LA DISPONIBILITÉ

Textes de référence : Art. 51 et 52 de la Loi 84-16, décret n°85-986 du 16 septembre 1986

La disponibilité est la position du fonctionnaire placé hors de son administration qui cesse de bénéficier dans cette position de son droit à traitement, à avancement et retraite.

La durée maximale sur l'ensemble de la carrière est de 10 ans. Elle peut être prononcée d'office ou à la demande du fonctionnaire. Elle peut être de droit ou pour convenance personnelle.

Hormis dans le cas de la disponibilité de droit, la réintégration ne peut être prononcée qu'après avis d'un médecin agréé attestant l'aptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions.

Attention : le fonctionnaire qui demande sa réintégration à l'issue de la disponibilité et qui refuse trois fois le poste qui lui est proposé peut être licencié après avis de CAP.

La disponibilité est une position qui permet de trouver momentanément des solutions à des situations difficiles. Cependant, il convient de veiller à ce que la dite situation qu'on prétend régler par ce biais ne soit pas pire à l'issue de la disponibilité qu'avant.

LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE

Texte de référence : Art. 43 du décret 85-986 du 16 septembre 1985

Elle ne peut être prononcée que dans le cas d'un agent ayant épuisé toutes les possibilités statutaires en matière de congés pour raisons de santé et toujours inapte à reprendre son service.

Elle ne peut excéder un an et peut être renouvelée une fois.

Si l'agent n'a pas pu être reclassé sur un poste adapté à son état de santé pendant la période, il est ensuite admis à la retraite pour invalidité.

LA DISPONIBILITÉ DE DROIT

Texte de référence : Art. 47 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985.

Il existe plusieurs motifs pour obtenir une disponibilité de droit au sens où non soumise à la condition de service.

- Pour suivre son conjoint ou partenaire PACS muté.
- Pour élever un enfant de moins de 8 ans (dans ce cas ; la période de disponibilité est prise en compte gratuitement en durée d'assurance et en liquidation pour le calcul de la pension de retraite dans la limite de 3 ans par enfant).
- Pour donner des soins à un ascendant, un enfant, au conjoint, au partenaire pacs à la suite d'un accident, d'une maladie grave ou en situation de handicap.
- Pour se rendre à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants (6 semaines maximum).
- Pour exercer un mandat d'élu local.

LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Texte de référence : Art. 44 et 46 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985.

Elle est soumise à nécessité de service. Elle peut être accordée dans les cas suivants :

- Études ou recherches présentant un intérêt général 3 ans renouvelable une fois pour une durée égale.
- Pour créer ou reprendre une entreprise (2 ans).

Le congé parental

Texte de référence :
Art. 54 de la Loi n°84-16.

Le fonctionnaire est placé hors de son administration d'origine pour élever un enfant. Ce congé est accordé sur demande à la mère après un congé maternité et également au père après la naissance et, ce jusqu'au 3 ans de l'enfant ainsi qu'en cas d'adoption.

Pour les enfants nés après le 1er janvier 2004, il est pris en compte gratuitement pour la pension en liquidation et en durée d'assurance dans la limite de trois ans par enfant (Art. L 12 du Code des Pensions modifié par la Loi du 21 Août 2003). Ce congé est accordé pour une durée de 6 mois renouvelable et prend fin automatiquement aux trois ans de l'enfant.

Dans le cas, d'un enfant adopté de plus de trois ans, ce congé ne peut excéder une année.

Le droit à avancement est réduit de moitié pendant le congé.

Ce congé n'est pas rémunéré néanmoins, une participation de la caisse d'allocation familiale est possible à partir du 2^{ème} enfant : se renseigner.

À l'issue du congé, le fonctionnaire est réintégré de plein au besoin en surnombre dans son corps d'origine et en principe dans son ancien emploi.

Si ce n'est pas possible, il est réintégré dans l'emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. Il peut aussi être, à sa demande, réintégré dans l'emploi le plus proche de son domicile en fonction de la vacance d'emploi.

Le détachement

Texte de référence :
Art 45 de la Loi n° 84-16.

Le fonctionnaire est placé hors de son corps d'origine mais continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

En revanche, il est rémunéré par son organisme d'accueil et il est soumis aux règles régissant son organisme d'accueil.

Le détachement peut être prononcé à la demande du fonctionnaire (demande sur papier libre et par la voie hiérarchique) ou d'office après consultation de la CAP compétente.

Il peut être de longue ou courte durée.

À l'expiration du détachement, sauf intégration dans le corps de détachement ou nouveau détachement, le fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine et il est tenu compte de l'avancement qu'il a pu acquérir dans son corps de détachement si la situation lui est plus favorable.

L'octroi d'un détachement n'est pas de droit et il peut être refusé pour nécessité de service .

S'agissant des conditions financières du détachement, l'abrogation du plafond de 15 % de au dessus de la rémunération du corps d'origine, sensé favoriser la mobilité, a au contraire généré des effets pervers par la confusion entre plancher et plafond. Le Syndicat travaille activement à la résolution de ce problème.

La position Hors cadres

**Textes de référence : Art 49 de la Loi n° 84-16,
Décret n° 85-986 du 16 septembre 1986 Titre IV**

C'est la position administrative dans laquelle est placé, sur sa demande, un fonctionnaire remplissant les conditions pour être détaché auprès d'une administration ou d'une entreprise publique dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ou de la CNRACL ou pour être détaché auprès d'organismes internationaux.

Le fonctionnaire ne conserve pas son droit à avancement et à retraite et est au contraire soumis au régime statutaire et de retraite de l'organisme dans lequel il exerce ses fonctions.

Dans la pratique, cette position est surtout utilisée par des hauts fonctionnaires pour exercer des fonctions dans des entreprises publiques. Il faut pour prétendre à cette position compter au moins 15 années de service effectif sauf pour les fonctionnaires détachés depuis 5 ans dans un organisme international qui peuvent demander à être placés dans cette position.

NOTES :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

La mise à disposition

Texte de référence : Art 10 de la Loi 2007-148 de modernisation de la Fonction publique

Dans le cadre d'une convention entre l'administration et l'organisme d'accueil pour exercer une mission d'intérêt général un fonctionnaire peut être mis à disposition.

Dans cette position, il reste dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi et continue à en percevoir la rémunération mais il exerce des fonctions hors du service.

C'est le cas notamment des collègues mis à disposition des délégation à l'action sociale ou des associations.

La pension de retraite

Ouverture du droit

Texte de référence : Code des pensions civiles et militaires de retraites

Le droit à retraite était ouvert à l'âge de 60 ans avant la nouvelle réforme des régimes de prévue par loi du 9 novembre 2010. Ce nouveau dispositif a été combattu par **F.O.** qui le considérait comme socialement injuste et économiquement inefficace au regard des enjeux. qui prévoit d'arriver progressivement à une ouverture du droit à 62 ans.

Conformément à ses engagements de campagne, le Président de la République a décidé

de revenir sur certaines dispositions pour les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant les années de cotisations nécessaires. Ce nouveau dispositif a été présenté lors du Conseil des Ministres du 6 juin 2012.

Nouveau dispositif de retraite à 60 ans

Par rapport à la situation issue de la réforme de 2010, qui n'autorisait les départs à 60 ans que dans des conditions très restrictives, le gouvernement a présenté lors du Conseil des Ministres du 6 juin 2012 des mesures élargissant les possibilités de départ et a assouplit les critères exigés :

- pourront partir dès 60 ans les personnes ayant commencé à travailler à 18 ou 19 ans (personnes ayant cotisé cinq trimestres à la fin de l'année de leurs 20 ans ou, pour les personnes nées au quatrième trimestre, ayant cotisé quatre trimestres à la fin de l'année de leur 20 ans), alors que cette possibilité est aujourd'hui limitée aux personnes ayant commencé à travailler à 17 ans ;

- pourront partir les personnes ayant cotisé la durée requise pour leur génération, soit 41 ans pour les personnes atteignant 60 ans en 2012 ; la condition d'une durée validée supérieure de deux ans à la durée d'assurance requise est supprimée.

Date de naissance	Dispositif selon réforme de 2010		Date de départ possible dans le nouveau dispositif à compter du 1/11/2012
	Age d'ouverture des droits	Date de départ possible	
1er novembre 1952	60 ans et 9 mois	1er août 2013	1er novembre 2012
1er janvier 1953	61 ans et 2 mois	1er mars 2014	1er janvier 2013
1er janvier 1954	61 ans et 7 mois	1er août 2015	1er janvier 2014
1er janvier 1955	62 ans	1er janvier 2017	1er janvier 2015
1er janvier 1956	62 ans	1er janvier 2018	1er janvier 2016
1er janvier 1957	62 ans	1er janvier 2019	1er janvier 2017
Années suivantes	62 ans	Date de naissance + 62 ans	Date de naissance + 60 ans

NB : Le nouveau dispositif ne sera applicable que le 1er novembre 2012

Évolution du taux de la retenue pour pension civile après application du nouveau dispositif

La réforme de 2010 avait prévu une augmentation du taux de

retenue pour pension de 0,27% par an à compter de 2011 pour l'aligner en 10 ans sur le taux des assurés relevant du secteur privé.

Dans le cadre du nouveau dispositif présenté lors du Conseil des Ministres du 6 juin 2012,

le taux de la retenue pour pension connaîtra une nouvelle augmentation à compter du 1^{er} novembre 2012, afin d'évoluer au même rythme que les cotisations des salariés du privé.

Date d'application	Taux selon réforme de 2010	Date d'application	Taux selon nouveau dispositif 2012
Au 1/01/2010	7,85 %		/
Au 1/01/2011	8,12 %		
Au 1/01/2012	8,39 %		
Au 1/11/2012			8,44 %
Au 1/01/2013	8,66 %	1/01/2013	8,76 %
Au 1/01/2014	8,93 %	1/01/2014	9,08 %
Au 1/01/2015	9,20 %	1/01/2015	9,40 %
Au 1/01/2016	9,47 %	1/01/2016	9,72 %
Au 1/01/2017	9,74 %	1/01/2017	9,99 %
Au 1/01/2018	10,01 %	1/01/2018	10,26 %
Au 1/01/2019	10,28 %	1/01/2019	10,53 %
Au 1/01/2020	10,55 %	1/01/2020	10,80 %

Ce dispositif va entraîner une nouvelle perte du pouvoir d'achat pour les fonctionnaires qui ont déjà connu deux années de gel des traitements et seront peu concernés par ces dispositions concernant les carrières longues.

Pour F.O., tout ce qui va dans le sens du retour à l'âge légal à 60 ans est positif, mais l'annonce gouvernementale est néanmoins insuffisante, notamment au regard du chômage de longue durée.

F.O. souligne par ailleurs le fait que derrière ce décret s'affrontent deux logiques: une logique individualiste basée sur la durée de cotisation qui pourrait déboucher sur une réforme systémique et une autre plus large que nous défendons sur la solidarité.

Pour F.O., ce nouveau dispositif constitue l'amorce d'un débat global sur les retraites qui sera conflictuel, F.O. revendiquant en effet un retour à la retraite à 60 ans pour tous ainsi que la réduction de la durée de cotisation

Services et bonification valables pour la liquidation de la pension

Texte de référence : Code des Pensions

Il convient de distinguer deux aspects radicalement différents : la durée d'assurance qui ne joue que pour l'ouverture du droit et la détermination d'une éventuelle décote d'une part et la liquidation de la pension c'est-à-dire le calcul du montant de la pension d'autre part.

Sont prises en compte pour la durée d'assurance :

les années accomplies en qualité de titulaire et de non titulaire (auxiliaire, vacataire, aide temporaire) sous réserve qu'elles aient fait l'objet d'une validation à votre demande, l'année de stage et le service militaire.

Les périodes accomplies à temps partiel sont comptabilisées comme du temps plein, en revanche, elles sont prises en compte pour leur durée réelle pour la liquidation

Les périodes d'interruption d'activité pour les enfants nés ou adoptés après le 1^{er} Janvier 2004 sont prises en compte gratuitement dans la durée d'assurance et également pour la liquidation de la pension .

Ce dispositif concerne aussi bien les femmes que les

hommes, elle s'applique au temps partiel de droit pour élever un enfant, au congé parental, au congé de présence parentale et à la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Les bonifications pour enfants

Si les enfants sont nés ou ont été adoptés avant le 1^{er} Janvier 2004 ; elle est de 1 an par enfant et elle est soumise à la condition d'une interruption d'activité.

Elle s'applique aussi bien aux hommes qu'aux femmes à ce détail près que le congé de maternité est considéré comme une interruption d'activité pour les femmes.

En d'autres termes, comme il est impossible pour les hommes et pour cause, de se trouver en position de congé de maternité, ils devront justifier pour prétendre à la bonification d'une interruption d'au moins 2 mois (congé parental temps partiel etc ...).

Autre conséquence mais cette fois pour les femmes, celles qui auront eu leurs enfants avant leur entrée dans l'administration ne pourront obtenir de bonification que dans le cas où les enfants seraient nés dans les 2 ans suivant l'obtention du diplôme permettant d'intégrer la fonction publique.

Celles qui auront accouché avant leur entrée dans les services et ne rempliront pas la condition ci-dessus se verront tout simplement refuser le bénéfice de la bonification. Curieuse façon de concevoir l'égalité de traitement

Attention :

Si les enfants sont nés pendant une période d'activité accomplie en qualité de non titulaire, les bonifications ne seront acquises que si les trimestres concernés ont été validés

Si les enfants sont nés ou adoptés après le 1^{er} Janvier 2004, les femmes obtiennent une majoration de la durée d'assurance de 6 mois par enfant dès lors qu'elles n'interrompent pas leur activité au delà du congé maternité ; Cet avantage ne se cumule pas avec la prise en compte gratuite des interruptions pour élever les enfants citée plus haut.

Les majorations pour enfants

Si le fonctionnaire a élevé 3 enfants et plus pendant une durée de 9 ans jusqu'à leur 16 ans ou jusqu'à ce qu'ils aient cessé d'être à charge au sens du code de la sécurité sociale (20 ans), il peut obtenir une majoration de pension.

Taux de remplacement

Texte de référence : Article L13 du Code des Pensions

Pour calculer le taux de la pension de retraite, il faudra appliquer la formule suivante :

$75 \times \frac{\text{nombre de trimestres liquidables}}{\text{nombre de trimestres exigibles}} = \text{taux de la pension à taux plein}$

Exemple : Un agent rémunéré à l'indice INM 519 pendant ses 6 derniers mois d'activité partira en retraite en 2012 et aura 38 annuités, soit 152 trimestres liquidables. Sachant que le nombre de trimestres exigibles pour une pension à taux plein est de 164, le taux de sa pension sera calculé selon la formule :

$$75 \times \frac{152}{164} = 69,51 \%$$

Sur la base d'un traitement indiciaire brut de l'indice INM 519 correspondant à 2403,12 € (valeur au 01/07/10), la pension sera calculée comme suit :

$$2403,12 \text{ €} \times \frac{69,51}{100} = 1670,40 \text{ €}$$

NB : pour le calcul de la pension, les services accomplis à temps partiel comptent pour leur durée réelle. Exemple : un agent qui aurait travaillé 10 ans à 80 % se verrait comptabiliser une durée de 10 ans pour la durée d'assurance (pour application ou non de la décote), mais seulement 8 ans seront comptés pour le calcul de la pension.

Décote / Surcote ?

Texte de référence : Code des Pensions

Les agents n'ayant pas atteint la limite d'âge légale pour partir en retraite (65 ans), qui souhaitent partir en retraite entre 60 et 65 ans sans avoir le nombre de trimestres requis pour prétendre à une pension à taux plein se voient appliquer un coefficient de minoration lié d'une part, au nombre de trimestres manquants et, d'autre part, au temps qui les sépare de la limite d'âge.

Le tableau ci-dessous indique le caractère progressif de la décote jusqu'à 2015.

Au delà, la décote n'augmente plus. Le temps séparant de la

limite d'âge (65 ans) diminue d'un trimestre par an pour arriver à 65 ans en 2019. Cette minoration s'applique sur le montant de la pension dans la limite de 5 ans ou de 20 trimestres.

Pour les rares qui pourront en bénéficier, il existe une surcote applicable lorsque la durée d'assurance tous régimes confondus est supérieure à celle requise pour l'obtention d'une pension à taux plein.

Chaque trimestre accompli au delà de l'âge d'ouverture du droit donne lieu à une majoration de 1,25 % par trimestres supplémentaires dans la limite de 20 trimestres.

Année d'ouverture du droit	Décote	Age a à partir duquel, la décote s'annule
2012	0,875 %	Limite d'âge moins 8 trimestres
2013	1,000 %	Limite d'âge moins 6 trimestres
2014	1,125 %	Limite d'âge moins 5 trimestres
2015	1,250 %	Limite d'âge moins 4 trimestres

La pension de réversion

Texte de référence : Code des Pensions

Les conjoints d'un fonctionnaire ont droit à une pension de réversion égale à 50% de la pension du fonctionnaire ou de celle qu'il aurait pu obtenir au jour de son décès.

Ce droit est subordonné à la condition que le mariage ait duré au moins 2 ans avant la cessation d'activité du fonctionnaire ou s'il est postérieur qu'il ait duré au moins 4 ans sauf si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage.

En cas de pluralité de conjoint, la pension de réversion est répartie au prorata de la durée de mariage.

La retraite pour invalidité

Textes de références : Articles L27, L28 et L29 du Code des Pensions

L'agent qui ayant épuisé toutes les possibilités en terme de congés pour raisons de santé se trouve dans l'incapacité de reprendre son service peut être placé en retraite anticipée pour invalidité soit à sa demande, soit d'office après consultation de la Commission de réforme.

Dans le cas de la retraite pour invalidité, le taux de remplacement se calcule également en multipliant 75 par le nombre de trimestres acquis et en divisant ensuite le chiffre obtenu par le nombre de trimestres

nécessaires pour une pension à taux plein.

Ce taux est appliqué au traitement détenu au cours des 6 derniers mois avant la mise à la retraite, aucune décote n'est appliqué.

Dans le cas où l'invalidité résulte de l'exercice des fonctions, une rente viagère d'invalidité se cumule avec la pension et représente la fraction du traitement des 6 derniers mois égale au pourcentage d'invalidité sans que le total des deux ne puisse être supérieur au traitement brut.

La Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP)

Texte de référence : décret n° 2004- 569 du 18 Juin 2004

Le décret n° 2004-569 du 18 Juin 2004 a instauré une retraite additionnelle dans la Fonction Publique.

L'assiette des cotisations est constituée par les éléments de rémunération de toute nature autres que ceux qui entrent dans l'assiette de calcul de la cotisation pour pension, cela concerne donc les primes et indemnités.

Elles sont prises en compte dans la limite de 20% du traitement brut perçu pour l'année considéré.

Le taux global de cotisation est fixé à 10% réparti pour moitié

entre l'employeur (l'État) et le fonctionnaire.

Chaque année cotisée donne au fonctionnaire un nombre de points égal au rapport entre les cotisations versées et la valeur du point pour l'année en question.

Cette valeur est fixée par le Conseil d'administration de l'établissement public gestionnaire du régime.

La liquidation des droits est soumise à demande expresse du bénéficiaire, le droit sera ouvert dès lors que le bénéficiaire aura fait valoir ses droits à pension. Le montant de la rente annuelle sera égale au produit du nombre de points acquis par la valeur de service du point après application d'un barème modu-

lant cette valeur en fonction de l'âge de liquidation de la retraite additionnelle.

Ce barème sera également établi par le conseil d'administration et la périodicité de la rente sera fonction de son montant (prestation versée sous forme de capital si inférieure à 205 €).

Cela ne répond pas à la revendication de **F.O.-DGFIP** de prise en compte des primes et indemnités dans la base de calcul de la pension.

C'est pourtant sur cet aspect du texte que se sont appuyées les organisations syndicales signataires de la contre réforme de 2003 pour justifier leur attitude.



Contact : H el ene FAUVEL

Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques

45-47, rue des Petites  curies - 75484 PARIS Cedex 10

Téléphone : 01.47.70.91.69 - Télécopie : 01.48.24.12.79

e-mail : contact@fo-dgfp.fr - Web : <http://www.fo-dgfp.fr>

Les ministres ont reçu
la Fédération
des Finances FO

Des silences inquiétants

Le mardi 26 juin 2012, une délégation fédérale FO, menée par Philippe GRASSET, Secrétaire Général Adjoint, accompagné de responsables de Syndicats Nationaux, a été reçue par M. MOSCOVICI, Ministre de l'Économie et des Finances et M. CAHUZAC, Ministre délégué en charge du Budget.

Au cours de cette première rencontre, tenue, rappelons-le, avant les annonces gouvernementales concernant les nouveaux efforts demandés à la Fonction Publique d'État et le discours de politique générale du 3 juillet 2012, la délégation FO Finances a abordé tous les grands sujets d'actualité sociale et présenté ses revendications.

Dans son propos introductif, le Ministre de l'Économie et des Finances a tenu à souligner que le ministère conserverait un CTM commun à tous les ministères relevant de Bercy ainsi qu'un Secrétaire Général unique.

Tout en souhaitant instaurer un climat de confiance avec les fédérations représentatives du personnel, le ministre a réaffirmé, dans le même temps, l'impérieux besoin du redressement des comptes publics.

Cet effort passant, pour lui, par une « modernisation de l'administration ».

Après les indiscretions parues dans la presse, annonçant la suppression de 2,5 % des effectifs dès 2013, FO Finances a demandé très directement les intentions des ministres en matière d'emplois. Après

10 ans de suppressions d'emplois (20 000), conjuguées aux multiples réformes structurelles subies par toutes les directions, les conditions de travail dans les services sont catastrophiques, comme en témoignent régulièrement les conclusions de l'observatoire interne.

Dans une période de crise économique où les rentrées fiscales, la lutte contre toutes les fraudes et la protection du consommateur se doivent d'être des priorités, il est inconcevable que Bercy soit encore une fois le ministère exemplaire qui rend des emplois !

Parce qu'elle est une mesure emblématique de la RGPP,

la DGFIP connaît toujours une forte conflictualité. Il est urgent que les orientations des ministres apportent les clarifications sur le devenir du réseau et des missions des Finances Publiques.

Faute d'une prise en considération par les ministres de l'état actuel des services, le climat social va se tendre très rapidement.

En réponse, les ministres ont rappelé le contexte budgétaire, et la priorité gouvernementale de maîtrise



des déficits publics, avec comme objectif « la stabilité des effectifs dans la Fonction Publique » et en conséquence, « dans le respect des engagements du Président de la République », les ministères non prioritaires (dont Bercy) devront faire des efforts.

Dans ce cadre, ils ont confirmé que « la RGPP avait vécu » et qu'une évaluation de celle-ci sera lancée dans les prochains mois. S'ils ont annoncé la fin de la politique du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux... ils ont aussitôt expliqué que l'effort dans les ministères financiers devrait se poursuivre, même si « une évolution différenciée entre directions » pouvait avoir lieu.

M. Cahuzac a précisé que dans ce contexte de poursuite de suppressions d'emplois, « si les missions ne seront pas abandonnées, une hiérarchisation de celles-ci sera inévitable ».

Revenant sur plusieurs dossiers également portés par la Fédération Générale des Fonctionnaires F.O., la délégation a demandé une revalorisation conséquente du point d'indice, après un gel de plus de deux ans sans aucune augmentation. Elle a réaffirmé son opposition au jour de carence, et à sa déclinaison élargi à d'autres autorisations d'absence dans certaines directions.

L'abrogation du contingentement mis en place pour l'accès au 8^e échelon de la catégorie C a également été demandé.

FO Finances a insisté sur l'urgence d'officialiser les plans triennaux de promotion et de publier l'arrêté promus/promouvables.

M. Moscovici, tout en rappelant que ses prédécesseurs lui avaient laissé le dossier, a été fort prudent dans sa réponse en indiquant simplement qu'il était à l'étude.

La délégation a réaffirmé son attachement à une action sociale ministérielle et au maintien d'un réseau départementalisé de délégués des Services Sociaux. Au regard des besoins exprimés par les agents dans les domaines du logement, de la restauration collective, de la petite enfance, des vacances-loisirs, le budget de l'Action Sociale doit être maintenu.

Il en va de même pour les crédits dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail et FO Finances a demandé le comblement rapide des vacances d'emplois de médecins de prévention.

Si la volonté affichée d'entretenir un climat social de confiance ne pouvait à ce stade être mise en doute, les propos, et davantage encore les silences, des Ministres ne peuvent qu'être sources de profondes inquiétudes pour les personnels des ministères financiers.

Même si, au cours d'une audience aussi brève, tous les sujets ne pouvaient être traités au fond, le silence des ministres envoie un message sans ambiguïté sur la poursuite, voire l'amplification, des suppressions d'emplois dans les services.

Avec les conséquences prévisibles qu'une telle politique aura sur l'exécution des missions et les conditions de travail.

➔ En cas de changement, faites connaître votre nouvelle adresse

Par courrier postal :

F.O.-DGFIP

Le Syndicaliste

45-47, rue des Petites Écuries

75484 Paris Cedex 10

Par messagerie :

contact@fo-dgfip.fr

Groupe de travail
du 28 juin 2012

Vers une évolution des régimes indemnitaires



Le groupe de synthèse partielle sur le régime indemnitaire qui s'est tenu le 28 juin 2012, sous la présidence de M. RAMBAL, directeur adjoint au Directeur Général chargé des moyens, faisait suite à une série de réunions techniques et devait en principe faire le point des discussions et rendre des décisions.

Étaient à l'ordre du jour : l'architecture du futur régime indemnitaire et la validation des futurs critères de l'Allocation Complémentaire de Fonction fusionnée (ACF), les conditions de rémunérations et d'indemnisation des inspecteurs stagiaires, les modalités de versement de la prime de rendement, la sécurisation des IFDD (Indemnités Forfaitaires de Déplacement dans le Département) et de l'indemnité spéciale de terrain, les conditions d'attribution de la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) et enfin les dispositifs de modulations existants.

L'architecture du futur régime indemnitaire et les critères de l'ACF

Le futur régime indemnitaire comprendra trois niveaux :

- la prime de rendement ;
- l'Indemnité Annuelle de Technicité (IAT) et/ou l'Indemnité Forfaitaire de Travaux Supplémentaires (IFTS) ;
- et l'Allocation Complémentaire de Fonction.

Le plafond correspondrait au niveau de l'harmonisation indemnitaire.

Les actuels arrêtés sécurisant juridiquement les régimes indemnitaires dans chacune des filières doivent être modifiés d'ici le 31 décembre 2013 afin de mettre en conformité juridique le régime indemnitaire fusionné.

À ce stade des discussions, seuls les différents critères conditionnant l'ACF susceptibles d'être mis en place ont été abordés. Il ressort des différents échanges avec la DGFIP que 4 critères justifieront la perception d'une ACF.

Le critère technicité sera attribué à l'ensemble des agents, à l'exclusion des comptables.

Un critère sujétion particulière sera attribué à tous les agents subissant des astreintes ou contraintes spécifiques. Pour le moment, la liste des agents pouvant prétendre à un montant d'ACF assis sur ce critère n'est pas connu.

La délégation **F.O.-DGFIP** a pour sa part demandé qu'il soit tenu compte des contraintes particulières des agents exerçant des fonctions d'accueil, trop souvent oubliées quand il s'agit de recenser les sujétions particulières. L'administration a retenu notre proposition.

rémunération

Un critère expertise et/ou encadrement sera attribué à tous ceux qui exercent des fonctions d'encadrement. Selon les propositions de la Direction, il serait envisagé de ne mettre en place cette ACF qu'à partir du grade d'inspecteur divisionnaire. Pour **F.O.-DGFIP**, se pose la question des inspecteurs dont certains exercent bien des fonctions d'encadrement, la direction fera de nouvelles propositions.

Enfin, une ACF assise sur un critère responsabilité particulière sera attribuée aux comptables en fonction du poste géré et non du grade ainsi qu'aux huissiers des Finances Publiques. Sur l'attribution de ce critère, les discussions ont parfois été vives, certaines OS demandant son extension à l'ensemble des cadres encadrants. Pour notre part, et dès lors que nous sommes, n'en déplaise à certains, dans un réseau comptable, il nous semble légitime d'asseoir une partie des rémunérations sur la RPPC (Responsabilité Personnelle et Pécuniaire du Comptable) même si, par ailleurs, nous demandons l'ouverture d'une discussion sur la réduction du différentiel entre comptables et non comptables.

C'est la position que nous avons défendue dans les réunions techniques. À ce stade des discussions, nous ne disposons ni des barèmes, ni des listes des

agents concernés. En conséquence, nous n'émettrons un avis définitif que quand nous aurons connaissance de manière précise et chiffrée de l'ensemble du dispositif régime indemnitaire.

Les conditions de rémunérations des inspecteurs stagiaires à compter du 1^{er} Septembre 2012

À compter de la rentrée de septembre, les inspecteurs stagiaires suivront une formation initiale fusionnée d'Inspecteur des Finances Publiques.

Dès lors, ils devront bénéficier d'un régime indemnitaire unique en fonction de l'origine externe ou interne. Suite à ce groupe de travail, une note de service précisant les modalités sera adressée à l'ensemble du réseau.

Les stagiaires d'origine interne et/ou déjà en fonction dans un autre ministère percevront le régime indemnitaire dit interne. Les primo accédant à la fonction publique percevront le régime dit externe.

En revanche et suite aux discussions, certains d'entre eux pouvant justifier d'activités salariées précédentes débouchant sur une reprise d'ancienneté percevront un régime indemnitaire en tenant compte.

Inspecteurs stagiaires - Montants annuels en fonction de l'origine

ORIGINE	IMT	IFTS	PRIME DE RENDEMENT	
Interne	1 223,76 €	Liée à l'indice de reclassement	Ex-contrôleur principal	4 908,19 €
			Ex-contrôleur de 1 ^{re} classe ou de 2 ^e classe à partir du 8 ^e échelon	4 552,33 €
			Ex-contrôleur de 2 ^e classe du 1 ^{er} au 7 ^e échelon	4 275,55 €
			Ex-agent de catégorie C	4 020,00 €
Externe	1 223,76 €	1 485,73 €	1 553,83 €	
Externe avec reprise d'ancienneté	1 223,76 €	Liée à l'indice de reclassement	2 000,00 €	

À l'occasion des discussions concernant les Inspecteurs stagiaires, la question des indemnités de stage a été évoquée et, notamment, le fait que l'indemnité de stage ne couvre pas pour beaucoup les frais réellement engagés.

De plus, s'agissant des stagiaires de catégorie B, l'application stricte du décret Fonction Publique de 1990 sur les frais de déplacement et les indemnités de stage pose problème.

En effet, ce décret stipule qu'en matière de prise en charge des frais, Paris et la petite couronne sont considérés comme une seule et même commune.

L'école accueillant les B se situant dans la petite couronne (Noisy-le-Grand) et celle accueillant les A en grande couronne (Noisiel), il s'ensuit de fait un versement différent des indemnités de stage plus favorable pour la catégorie A.

Pour F.O.-DGFIP, la formation initiale ne doit pas générer des frais restant à la charge du stagiaire, pas plus qu'elle ne doit permettre de percevoir une indemnité de stage supérieure aux frais engagés.

C'est pourtant ce à quoi aboutit l'application du décret Fonction publique.

F.O.-DGFIP revendique la prise en charge intégrale des frais engagés sur la base des justificatifs fournis par le stagiaire, seul moyen de garantir l'égalité de traitement de l'ensemble des stagiaires. L'administration réfléchirait à une solution qui serait communiquée à la rentrée de septembre 2012.

Les modalités de versement de la prime de rendement.

Cette prime est versée aux agents des deux filières sur la base de l'article 2 du décret n°45-1753 du 6 août 1945.

Le montant maximum ne peut dépasser 18 % du traitement le plus élevé du grade. Dans la filière fiscale, elle est versée en 2 fois : acompte en juin de l'année N et solde en janvier N+1 alors qu'elle est versée mensuellement au sein de la filière gestion publique.

La DGFIP considère que le système cible de droit commun pour l'ensemble des agents de la DGFIP sera la mensualisation.

Dès lors se pose la question du lissage en terme de fiscalité pour les agents de la filière fiscale qui percevraient donc une année un montant supérieur : solde de l'année précédente et mensualisation sur l'année en cours ce à quoi la direction s'est engagée. À la demande d'une organisation syndicale (Solidaires Finances Publiques), l'administration

ouvrira un droit d'option aux agents de la filière fiscale déjà dans les services souhaitant le maintien du versement semestriel.

Ce droit d'option s'éteindrait lors d'une promotion ou d'une réintégration après congé parental, disponibilité, CLM ou CLD.

Lors des discussions, F.O.-DGFIP a exprimé un certain nombre de réserves sur ce droit d'option. En effet, au-delà du fait qu'il n'y a aucune garantie à ce jour sur le surcroît de travail que cette option provoquerait, ou non, dans les services chargés de la paye, il nous semble pour le moins curieux au sein d'une direction unique de maintenir des modalités différentes de versement de la rémunération.

En outre, cette demande est assortie pour l'organisation syndicale demandeuse d'une revendication d'alignement de la prime de rendement sur le **moins disant** (filiale fiscale), au motif que ceux qui choisiraient le maintien semestriel auraient une perte mensuelle de pouvoir d'achat du fait d'une moindre perception d'ACF.

Or, la prime de rendement est celle des rémunérations accessoires la plus et la mieux sécurisée juridiquement car reposant sur des textes fondateurs anciens et existant dans quasiment l'ensemble de la Fonction publique, ce qui n'est pas le cas de l'ACF.

Pour F.O.-DGFIP, ce qui importe, c'est de préserver le régime indemnitaire des agents des Finances Publiques et de le sécuriser au maximum. La prime de rendement en est le socle le plus sûr, c'est pourquoi, nous revendiquons l'alignement vers le haut.

En tout état de cause, le syndicat ne donnera d'avis définitif que lorsque sera connu l'ensemble des dispositions figurant dans les projets d'arrêtés : barème prime de rendement, barème IAT et IFTS et barème ACF.

Prendre le risque de fragiliser l'ensemble, pour conforter des modalités d'un autre siècle, est au mieux une vision par le petit bout de la lorgnette, au pire du clientélisme qui masque l'idée de négocier pour certaines fonctions, et certaines fonctions uniquement, des points d'ACF supplémentaires avec les économies réalisées sur la prime de rendement. À suivre à la rentrée.

Les IFDD (Indemnités Forfaitaires de Déplacement dans le Département).

Seules des pistes de réflexion ont été ouvertes.

Il s'agirait de construire un régime indemnitaire sans IFDD pour les agents en percevant au titre des fonctions exercées, c'est-à-dire en instaurant une compensation de type ACF. Les agents percevant les

IFDD en qualité d'agents itinérants seraient éligibles aux dispositions en matière de remboursement de frais de missions.

Pour sa part, **F.O.-DGFIP** a insisté pour que les décisions prises assurent une sécurité pour les collègues concernés et soit neutre financièrement. Il nous semble réaliste de ne pas attendre l'urgence pour réformer ces indemnités qui ont constitué dans le passé une réponse provisoire aux légitimes revendications des collègues.

■ La NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire).

L'état des lieux pointe du doigt de nombreuses différences entre les deux filières notamment sur la NBI fonctionnelle.

S'agissant de la NBI dite géographique (Ile-de-France et Alpes-Maritimes), la DGFIP se propose d'aligner rapidement l'ensemble des agents concernés sur le mieux disant, ce qui aboutirait à un versement immédiat dès l'affectation dans la zone y ouvrant droit de 16 points d'indice pour la catégorie C et de 12 points d'indice pour la catégorie B.

Cette harmonisation pourrait intervenir dès janvier 2013. Pour ce qui concerne la NBI fonctionnelle, certaines fonctions similaires y ouvrent droit dans une filière et pas dans l'autre.

Pour **F.O.-DGFIP**, il importe avant tout d'être pragmatique et de regarder l'ensemble. En effet, la NBI est une enveloppe fermée ce qui implique que, d'une part, il ne puisse ne pas y avoir suffisamment pour servir tous les agents remplissant les conditions d'exercice de la fonction y ouvrant droit et que, d'autre part, les points non utilisés sont rendus à la direction du budget. C'est pourquoi, nous n'avons pas émis d'opposition à son remplacement par des points d'ACF dans le cas où la même fonction y ouvre droit dans une filière et pas dans l'autre dès lors que les collègues n'y perdraient rien.

Pour les fonctions y ouvrant droit n'existant que dans une des 2 filières, la question ne se pose pas. En résumé, des points d'ACF non utilisés pourraient être utilisés en crédits de fonctionnement dans le cadre de la fongibilité des crédits mais les points de NBI non utilisés doivent être rendus. En ces temps

d'incertitude budgétaire, le sujet mérite un examen attentif et une réflexion en profondeur. Un prochain groupe de travail dès la rentrée est programmé sur la question.

■ La modulation des primes.

Le Directeur Général a constamment indiqué que la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) ne s'appliquait pas à la DGFIP. Il n'en demeure pas moins que des dispositifs de modulation d'ACF existent dans notre administration au moins pour les cadres supérieurs et en administration centrale avec des différences sensibles selon la filière.

Dans la filière fiscale, existe la PALP (Prime À La Performance) versée aux AFIPA (Administrateurs des Finances Publiques Adjoint) en fin de carrière, aux Inspecteurs Principaux et aux Inspecteurs Divisionnaires (IDIV) non comptables.

F.O.-DGFIP a réitéré son opposition à toute forme de rémunération au mérite, considérant que les résultats sont collectifs et pas individuels. Nous avons rappelé que s'agissant plus particulièrement des inspecteurs affectés en direction locale, une prime de direction est versée dans la filière fiscale et pas dans la filière gestion publique. Par ce système, des collègues occupant le même emploi au même endroit peuvent ne pas percevoir la même rémunération globale.

Des pistes de réflexion ont été évoquées : soit une répartition collective sur l'ensemble des agents soit une concentration collective sur la seule catégorie C.

Pour **F.O.-DGFIP**, il faut éviter un saupoudrage non significatif et nous attendons que la direction nous propose des simulations afin d'émettre un avis en ayant toutes les données. Un prochain groupe de travail devrait permettre d'avancer sur cette question.

Les différences qui subsistent encore en matière de régime indemnitaire démontrent à l'évidence qu'il n'y aura pas trop des réunions prévues à la rentrée pour arriver à sécuriser juridiquement l'ensemble du nouveau dispositif.

Impôt efficace, mais injuste

La taxe sur la valeur ajoutée



Au départ, la TVA devait encourager l'investissement industriel privé, mais désormais elle touche tous les consommateurs, sans être liée aux revenus. Impôt efficace mais injuste, elle pèse davantage sur les plus modestes.

À la fin des années 1970, des humoristes avaient rebaptisé la TVA en « Tout Va Augmenter ». Chaque pays qui a rejoint la CEE, puis l'UE a dû payer la facture. En 1981, la Grèce n'avait pas de TVA. Elle a dû en instaurer une à 8 %, qui est arrivée à 18 % avant la crise et qui est désormais à 23 %. Soit cinq points de moins de pouvoir d'achat dans un pays où les soupes populaires se multiplient et où les pharmacies ne vendent plus de médicaments, car ils ne sont plus remboursés par l'IKA (la Sécu grecque). Idem à Chypre, qui avait une micro TVA de 5 % jusqu'en 2003. Lors de son adhésion, en 2004, elle est passée à 16 %.

Il y a peu, l'ancien gouvernement, poussé par le MEDEF, a voulu instaurer une prétendue « TVA sociale ». Cette idée est née dès 1983 dans la tête des experts du CNPF, l'ancêtre du MEDEF. La TVA française est instaurée en 1954, à la suite d'un vote de l'Assemblée nationale le 10 avril, d'après l'idée de l'économiste libéral Maurice Lauré, soutenue par Antoine Pinay et Edgar Faure. D'un côté, les partisans d'une libéralisation de l'investissement, de l'autre le Commissariat au Plan, qui préfère une déduction fiscale pour certains types d'investissements. Cette dernière idée est reprise par la SFIO.

Finalement, en 1954, le taux est fixé à 16,8 %, pour passer l'année suivante à 19,5 %.

La taxation du consommateur final.

En janvier 1968, la TVA est élargie à l'ensemble de la distribution des biens et des services, dont la vente des produits agricoles. Pour l'ensemble des consommateurs, cette nouvelle TVA est perçue, à raison, comme génératrice d'une augmentation des prix. Elle est alors critiquée par les associations de consommateurs, qui ironisent « sur le taux de TVA qui change selon que le poulet est cru ou cuit ». À partir de 1969, la TVA est donc devenue un impôt indirect commode à percevoir sur les consommateurs. En France comme dans les autres pays de la CEE (Communauté économique européenne), les gouvernements vont jouer sur les taux de TVA. En 1983, 45 % des recettes fiscales françaises provenaient de la TVA, contre 50 % en 2011.

La baisse de la TVA dans certains secteurs est souvent due aux lobbies, comme par exemple dans le secteur de la restauration. Par ailleurs, il faut noter que si l'abonnement à l'électricité et au gaz est taxé à 5,5 %, la consommation est quant à elle taxée à 19,6 %.

Article paru dans F.O.-Hebdo n°3037

Taux normaux de TVA dans les états membres de l'Union Européenne au 1^{er} juillet 2011

Danemark	25 %	Belgique	21 %	Slovénie	20 %
Hongrie	25 %	Irlande	21 %	Royaume-Uni	20 %
Suède	25 %	Lituanie	21 %	France	19,6 %
Roumanie	24 %	Autriche	20 %	Allemagne	19 %
Finlande	23 %	Bulgarie	20 %	Pays-Bas	19 %
Grèce	23 %	Estonie	20 %	Espagne	18 %
Pologne	23 %	Italie	20 %	Malte	18 %
Portugal	23 %	Rép. Slovaque	20 %	Chypre	15 %
Lettonie	22 %	Rép. Tchèque	20 %	Luxembourg	15 %

Nous avons la joie de vous annoncer la naissance :

- de Manon, petite-fille de Jean-Marc LECOUEY, ancien secrétaire départemental de la section du Calvados (14) ;
- d'Etienne, fils de Jean-François GUERDER, secrétaire départemental adjoint de la section de la Moselle (57) ;
- de Romane, fille d'Isabelle DUFAU, élue en CAPN et membre du bureau de la section des Hauts-de-Seine (92) ;
- d'Amandine, petite-fille d'André AMBROSIO, conseiller technique et membre du bureau de la section des Bouches-du-Rhône (13).

Nos félicitations aux heureux parents et grands-parents

Nécrologie

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



- de Guy MACHEN, membre du bureau de la section du Pas-de-Calais (62) ;
- de Charles HUGENELL (57), Nelly MACARY (27) et Marie Antoinette COURDOUAN (83).

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

- **HÉRAULT** - Grau-d'Agde (34) - proche du Cap-d'Agde, T2 4 personnes - 50 m² au 2^e étage d'une résidence situé dans un quartier calme à 200 m de la plage de sable fin et des commerces. Séjour avec convertible, TV, cuisine équipée, SE et WC séparés, mezzanine 20 m² (lit en 160). À partir de 250 euros la semaine selon période. **Christine ROGER** : Tél. 06.87.56.49.36
- **BRETAGNE** - dans les Côtes-d'Armor, à Plufur, 22310 Plestin-lès-Grèves : deux locations meublées confortables au calme à 6 km de la mer, tout confort, comprenant chacune cuisine, séjour avec cheminée, salle de bains, wc séparé, 3 chambres (5 lits), chauffage électrique. Prix compétitif, location possible toute l'année et le week-end. **Yvonne PARIS, Rozar-Baron, 22310 Plufur**. Tél. : 02 96 35 10 32 (heures repas et le soir).
- **HÉRAULT (34)** - Studio meublé 75 m², Cap-d'Agde avec jardin arboré à 100 m de la plage et à 10 minutes à pied du centre commercial, endroit tranquille. Station balnéaire prisée. **Jeanne BARTHELEMY - 22, route de St-Dié - 88490 FRAPELLE** - Tél. : 03 29 51 22 57.
- **VOSGES (88)** - Loue F2 tout confort à Plombières-les-Bains, pour cure thermale (Intestin : maladie de Crohn - Rhumatologie). Pour semaine de bien-être au centre Forme et Détente Calodaé ou tout simplement pour des vacances. **Bernadette VANÇON** : Tél. : 03 29 66 03 51, le soir ou bernadette.vancon@dgfip.finances.gouv.fr
- **MARSEILLE** - Château-Gombert Technopôle, loue toute l'année, à la semaine, quinzaine ou au mois, au 1^{er} étage dans maison individuelle, appartement 80 m² meublé, tout confort, cuisine équipée, 2 chambres, salon, salle à manger, salle de bains, wc séparé. Jouissance terrasse et jardin au rez-de-chaussée. Très calme, tous commerces et station de métro de la Rose à 5 mn. Contacter : **Mireille CARLET** au 04 91 06 56 02 ou 06 26 16 22 07 (prix compétitif)
- **INDRE (36)** - Chaleureux gîte situé dans le Berry à côté de Valençay pouvant accueillir jusqu'à 10 personnes (animaux admis). Coin cuisine-salon-salle à manger, cheminée, 5 chambres, salle de jeux. Location WE ou semaine de 320 à 450 euros, tarif variable en fonction du nombre de personne. Contacter : **Yvette BISSON** au 06 81 96 96 00 - yvette.bisson@hotmail.fr

Vous pouvez adresser vos annonces de location directement au siège du Syndicat.

L'insertion dans le Syndicaliste est gratuite à condition de donner son numéro de carte d'adhérent de l'année en cours.

4 ans de la DGFIP le vrai bilan

Il y a 4 ans, le 4 avril 2008 naissait la Direction générale des Finances Publiques. Alors que le Directeur Général annonce partout que la fusion est désormais terminée et qu'elle est immanquablement présentée comme une réussite, F.O.-DGFIP réaffirme que cette réforme que les agents n'ont pas demandée s'est traduite par une dégradation sans précédent des conditions de travail et d'exercice des missions par l'accélération des suppressions d'emploi et la multiplication des réorganisations. L'administration refuse de dresser un bilan des quatre premières années de la DGFIP.

Pour F.O.-DGFIP, certains chiffres parlent d'eux mêmes

Emplois :

25 000 emplois supprimés depuis 2002



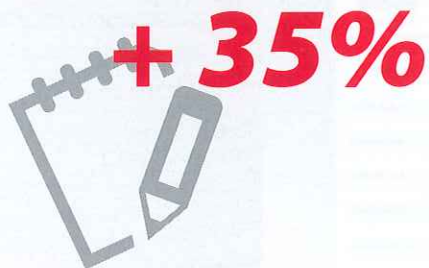
Maillage territorial :

Plus de 1000 trésoreries supprimées entre 2000 et 2010



Charge de travail :

augmentation de la charge de travail sur l'ensemble des missions de l'aveu même du Directeur Général



Objectifs individuels de contrôle fiscal :



Accueil du public :

Dans les services d'accueil, le nombre d'utilisateurs augmente continuellement. Il a dépassé 15 millions en 2010.



Techniciens de Surfaces :

12m² /agents c'est la norme que doivent respecter les locaux administratifs dans le cadre de la RGPP.



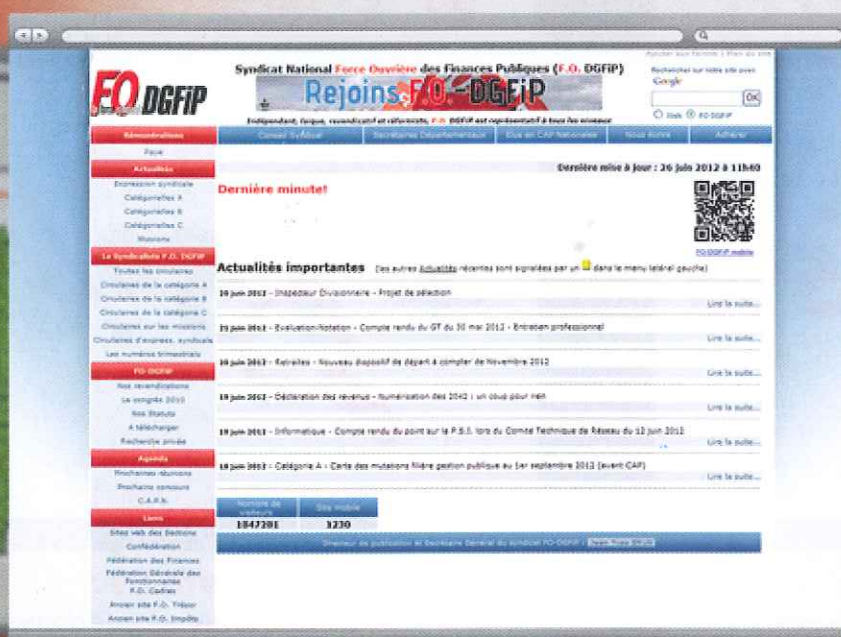
La vie d'un agent à la DGFIP, quel que soit le service où il travaille, devient chaque année plus difficile, avec des conditions de travail qui se dégradent et une pression sur chacun qui s'accroît.

Face au sentiment d'être de plus en plus isolé face à sa direction, tout agent, quel que soit son grade, doit pouvoir bénéficier du soutien de F.O.-DGFIP.

LE SITE NATIONAL A VOTRE DISPOSITION 24 H / 24

RAPIDITE: un seul clic pour accéder à la page d'accueil du site grâce à la mise en mémoire d'un favori dans le navigateur Internet Explorer ou Firefox.

EFFICACITE: grâce à des articles régulièrement mis en ligne en fonction de l'actualité des groupes de travail nationaux ou en fonction du calendrier des mutations par exemple.



AU PLUS PROCHE DE VOS BESOINS : des articles traitant des problèmes de tous les agents quel que soit le grade ou la filière d'origine pour que chacun puisse mieux se positionner dans cet univers très compliqué de la DGFIP.

www.fo-dgfip.fr



Pour créer un favoris dans Internet Explorer : une fois sur le site FO cliquer dans la barre de menu du haut sur favoris/ajouter aux favoris; pour Firefox cliquez sur marque page : marquer cette page