

Le Syndicalliste

L'information du Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques

FO DGFIP
La Force Ouvrière

N° 18

Préparer le congrès 2014

DOSSIER



III^e CONGRES
NATIONAL

FO DGFIP
La Force Ouvrière

7-11 AVRIL 2014
GUIDEL (56)

**Les ministres
mutualisent en catimini**

DÉBATTRE - REVENDIQUER - AGIR

4^e TRIMESTRE 2013 - JANVIER 2014 - 0,50 €



sommaire

➔ **En bref** p. 4

➔ **actualité sociale**

Communiqué du Conseil Syndical p. 5

États Généraux des Finances Publiques p. 6

➔ **Dossier**
Préparer le Congrès 2014 p. 7 à 78

➔ **actualité sociale**

Conseil de promotion :
F.O.-DGFIP confirme sa présence p. 79

➔ **réforme**
La mutualisation des fonctions supports p. 80

➔ **Vie interne** p. 82
Carnet

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

SIMONE WEIL, philosophe (1909-1943)

■ **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 49
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 5 64593
ISSN 2105-3553

■ Directeur de la publication :
Jean-Yves BRUN

■ Équipe rédactionnelle :
Catherine BOULET
Olivier BRUNELLE
Hélène FAUVEL
Luc KACAR
Libe KROMWELL
Jean-Christophe LANSAC
Frédéric LAMINAUD
Christelle LIBERKOWSKI
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
21 du Meneton
26, rue Charles-Bédoux
BP 4729
37042 TOURS Cedex 1

FO DGFIP



JEAN-YVES BRUN
Secrétaire Général

66

Encore une année de réforme

Pour les agents des Finances Publiques, l'année 2013 qui avait commencé dans l'atmosphère délétère de l'affaire Cahuzac se termine dans un climat de froide fiscalité après la gestion désastreuse du dossier « écolex », symbole de l'incapacité de l'État à faire admettre la pertinence de l'impôt, mais aussi à en assurer le recouvrement par des fonctionnaires de l'État.

L'annonce d'une remise à plat de la fiscalité par le Premier ministre n'est pas pour calmer les esprits, surtout si la seule mesure concrète en serait la fusion IR/CSG. En dehors de l'impact certain sur les services de la Direction Générale des Finances Publiques, en quoi changer des modalités de recouvrement, en le confiant au privé par ailleurs, serait la réforme rendant l'impôt plus juste et plus supportable?

Ce n'est qu'un des faits qui aura vu, au fil des mois, les agents des Finances Publiques vivre au rythme de bouleversements annoncés :

- en juillet, la démarche stratégique de la Direction Générale, dont les effets se feront véritablement sentir sur le réseau après les élections municipales de 2014, lorsque les restructurations des postes comptables et services seront rendues publiques. Le Syndicat FO-DGFIP s'est prononcé pour l'arrêt de cette destruction programmée et refuse de la cautionner en participant aux groupes de travail ;
- en octobre, les ministres décident de mutualiser les fonctions supports (voir page 6 de ce numéro), et le Syndicat demande qu'il soit immédiatement mis fin à cette réforme dangereuse pour tous ;
- en novembre, la parution du rapport Picheux, nouveau coin dans le Statut Général qui permet d'accélérer la politique dite de Modernisation de l'Action Publique et favorise son cortège de restructuration d'administrations et de suppressions d'emplois. Au risque de nous répéter, nous sommes clairement contre la création de transfonctionnaires où la mobilité serait la seule règle de gestion.

Pour être complet, il ne faut pas omettre la suite contre-réforme des retraites en 20 ans, fruit d'une politique de rigueur socialement et économiquement injuste, qui met fin à la retraite à 60 ans et que combat FO.

Pendant ce temps, l'exercice quotidien des missions est devenu encore plus difficile et les budgets de fonctionnement de plus en plus réduits, alors que la rémunération nette des agents diminue, conséquence du gel des salaires et de l'augmentation des retenues pour pension.

Tout au long de l'année, le Syndicat a dénoncé ces évolutions négatives qui s'inscrivent dans une logique de recul social, mais surtout de retrait de l'État, alors que le besoin de service public est plus nécessaire que jamais et que le rôle de la DGFIP devrait être conforté, crise sociale et économique oblige.

Trop souvent considérés comme les variables d'ajustement des réformes de l'État, les agents des Finances Publiques auront-ils la patience de supporter de nouveaux reculs au cours de l'année qui s'annonce ? Pour le Syndicat FO-DGFIP, une réaction forte dans l'unité la plus large est aujourd'hui la seule réponse possible.

99

Salaires impayés

Le nombre de dossiers ouverts par l'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS), qui intervient en cas de défaillance de l'employeur privé, avait augmenté de 5,7 % sur un an à la fin du mois de septembre. Voilà qui devrait conforter l'idée de confier le recouvrement de l'impôt sur le revenu aux employeurs.

Les salaires encore

Dans une étude publiée mi-novembre, l'INSEE a relevé que le revenu salarial avait augmenté de 0,7 % par an en euros constants entre 1995 et 2011. Cette évolution aura été de + 0,8 % pour le secteur privé et de + 0,3 % pour le public. Comme le souligne le rapport Pêcheur, le gel des salaires des fonctionnaires n'est pas une politique salariale.

Frondeurs fiscaux

Selon un sondage RTL-Harris Interactive de novembre, 25 % des Français se disent tentés de frauder le fisc en omettant de déclarer une partie de leurs revenus. Où vont-ils chercher tout ça ?

Mauvaise foi continue

La perception du nombre de fonctionnaires reste élevée, selon une enquête IFOP du 3 décembre, puisque 57 % des personnes interrogées considéraient qu'il y avait plus de fonctionnaires en France par rapport aux pays comparables. Ainsi, toutes les personnes interrogées connaissent donc à la fois la liste des pays comparables et leur nombre de fonctionnaires par rapport à la population active, ainsi que le niveau de service public ! C'est pourquoi les mêmes ont pu affirmer qu'il serait possible d'avoir des services publics de qualité tout en réduisant le nombre de fonctionnaires.

American way of life

Après décision judiciaire, la ville de Détroit (États-Unis) s'est déclarée en situation de faillite le 3 décembre dernier. La ville, qui fut le fleuron de l'industrie automobile américaine, entend ainsi renégocier sa dette de 18 milliards de dollars grâce à cette protection judiciaire qui la met à l'abri de ses créanciers. Ne pas confondre Détroit et destroyed.

Communiqué du
Conseil Syndical

Organiser la riposte

Réuni à Paris, du 19 au 21 novembre 2013, le Conseil Syndical de F.O.-DGFIP a analysé la situation de la Direction Générale des Finances Publiques alors que les plans successifs de suppressions d'emplois [9116 emplois en 4 ans] et de réduction massive des crédits budgétaires ont mené les postes et services au bord du gouffre. Le projet de loi de finances 2014, avec 1988 nouvelles suppressions d'emploi et une réduction de 4 % des crédits de fonctionnement, va les y précipiter.

Dans le même temps paraissent les préconisations du rapport Pêcheur, rendu public le 5 novembre dernier, qui va permettre au Gouvernement de lancer la réforme liquidant définitivement les droits et garanties des fonctionnaires d'État, dont ceux des Finances Publiques, en remettant totalement en cause le Statut Général des Fonctionnaires et leurs statuts particuliers.

Le Syndicat F.O.-DGFIP, qui défend les statuts particuliers de la DGFIP et s'oppose à la mise en place de statuts interministériels, condamne les orientations dangereuses du rapport Pêcheur, notamment la création d'un cadre professionnel commun pour certains corps et cadres d'emplois, les « transfonctionnaires ».

Alors même que la multiplication des plans sociaux dans l'industrie, le commerce ou l'agroalimentaire conduit au licenciement et au désespoir des milliers de salariés, le gouvernement poursuit la politique de ses prédécesseurs avec sa modernisation de l'action publique (MAP), destructrice, elle, de milliers d'emplois publics.

Aux Finances Publiques, cette politique a un nom : la démarche stratégique.

Elle n'a d'autre objectif que de réduire encore davantage les emplois en détruisant le réseau des postes comptables et des services et en supprimant les missions du service public financier et fiscal. Le syndicat F.O.-DGFIP a nettement marqué son refus de ce projet lors du Comité Technique de Réseau du 9 juillet 2013, et demande l'arrêt immédiat de la démarche straté-

gique à la Direction Générale des Finances Publiques.

Si F.O.-DGFIP est favorable à une plus grande justice fiscale s'appuyant sur une réelle progressivité de l'impôt sur le revenu, le syndicat rappelle son opposition à la fusion IR/CSG, lourde de conséquences pour les salariés comme pour les agents et les missions de la DGFIP.

Par une lettre du 29 octobre 2013, les ministres Moscovici et Cazeneuve ont engagé la mutualisation des fonctions supports au sein des ministères économiques et financiers. F.O.-DGFIP dénonce cette orientation qui va liquider les services transverses directionnels (Ressources humaines, Budget, Immobilier et Logistique, Formation, Informatique...). Elle annonce un accroissement de la mobilité géographique et de la banalisation fonctionnelle des catégories B et C, quelle que soit leur direction d'appartenance. Le Syndicat F.O.-DGFIP exige qu'il y soit immédiatement mis fin.

Alors que, depuis 2010, le gouvernement gèle les rémunérations de la Fonction publique, le Syndicat F.O.-DGFIP revendique, avec la Fédération Générale des Fonctionnaires FO, une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice de 5 % et l'ouverture de négociations salariales dès cette année. Il salue ainsi l'action menée par les personnels des Centres d'Encaissement pour la défense de leur pouvoir d'achat.

Il exige tout particulièrement un plan de qualification ministériel d'ampleur, en reconnaissance des compétences particulières des agents des Finances Publiques.

Le Syndicat, opposé au nouveau projet de loi sur les retraites, soutient toutes les initiatives prises pour combattre ce projet qui s'inscrit dans une logique d'austérité socialement et économiquement injuste.

Dans ce contexte, le Syndicat **F.O.-DGFIP** alerte tous les agents des Finances Publiques. Il considère que

désormais la grève est la seule riposte possible pour préserver les droits des agents et sauvegarder les missions et le réseau de la DGFIP. Il met donc tout en œuvre pour organiser, dans les délais les plus courts, les conditions d'une mobilisation dans l'unité la plus large.

Mercredi 4 décembre 2013

États Généraux des Finances Publiques



À l'initiative des organisations syndicales représentatives des Finances Publiques – Solidaires, CGT, FO et CFTD- les États Généraux des Finances Publiques se sont tenus dans l'enceinte de la Bourse du Travail de Paris le mercredi 5 décembre.

Plus de 400 militants locaux des quatre syndicats, venus de nombreux départements, ont ainsi

marqué leur volonté de témoigner de la situation désastreuse de la Direction Générale des Finances Publiques et d'y mettre un terme.

Ouvertes par une courte intervention du responsable de chacune des organisations syndicales, ces assises ont permis l'expression de témoignages sur la réalité quotidienne dans les services de la DGFIP bien loin du discours optimiste du Directeur Général.

Dans sa prise de parole, Jean Yves BRUN, Secrétaire Général de **F.O.-DGFIP**, a repris les multiples réformes impactant les agents des Finances Publiques mises en œuvre ou annoncées au cours de l'année 2013 : démarche stratégique, réforme des retraites, mutualisation des fonctions supports, puis rapport Pêcheur, le tout dans le climat délétère entourant l'affaire Cahuzac et celle de l'écotaxe. Dans sa conclusion, il a souhaité que « ces États Généraux ne soient pas une séance de psychothérapie de groupe, mais bien l'instrument de la riposte de l'ensemble des Agents des Finances Publiques ».

Outre notre camarade Philippe GRASSET, Secrétaire Général de la Fédération des Finances F.O., une centaine de militants **F.O.-DGFIP** étaient présents. Des

camarades de Paris, de Haute-Loire, du Val-de-Marne, de Vendée, du Pas-de-Calais sont intervenus dans les différents thèmes de la discussion : démarche stratégique, maillage territorial, management et conditions de travail.

L'austérité et la politique de suppressions d'emplois menée par les gouvernements successifs au cours des dix dernières années ont souvent été citées comme les causes premières de la dégradation des conditions de travail, de celles de l'exercice des missions, et de la restructuration du réseau, en particulier des trésoreries.

L'absence de lisibilité pour des cadres, transformés aujourd'hui en managers, qui se sentent de plus en plus isolés et abandonnés par les hiérarchies locales, a également été pointée.

Ces témoignages nombreux ont ainsi dressé un tableau noir de l'inquiétude ressentie dans les services.

7-11 AVRIL 2014

3^{ème} Congrès National FO DGFIP

GUIDEL (56)

Préparer le Congrès 2014

Sommaire

Ordre du jour provisoire	Page 8
Congrès extraordinaire :	
I - Modifications statutaires	Page 9
II - Création de sections syndicales	Page 9
Rapports d'activité	Pages 10 à 35
Projet de motions revendicatives	Pages 36 à 76
■ Pension de retraite	Page 36
■ Conditions de travail	Page 40
■ Catégorie C	Page 46
■ Catégorie B	Page 50
■ Inspecteurs des Finances publiques	Page 54
■ Inspecteurs Divisionnaires des Finances	Page 58
■ Informatique	Page 61
■ Formation professionnelle	Page 63
■ Rémunérations et frais de déplacements	Page 66
■ Missions de la fiscalité	Page 69
■ Missions de la gestion publique	Page 72
■ Spécificités comptables	Page 75
Congrès départementaux	Pages 77 à 78

Ordre du jour provisoire

Lundi 7 avril 2014 à partir de 11 h : accueil des délégués

Appel des sections à partir de 15 h

Lundi 7 avril 2014 après-midi

- 1 - Appel des délégués.
- 2 - Discours d'accueil de la Secrétaire Départementale de la section du MORBIHAN.
- 3 - Intervention du Secrétaire Général de l'UD Force Ouvrière du MORBIHAN.
- 4 - Élection de la Commission de contrôle des mandats.

CONGRÈS EXTRAORDINAIRE

- 1 - Modifications statutaires.
- 2 - Création de sections syndicales.

CONGRÈS ORDINAIRE

- 1 - Rapport complémentaire au rapport moral et d'activité - présentation et discussion.

Mardi 8 avril 2014

- 1 - Rapport moral et d'activité - Suite de la discussion et vote.
- 2 - Rapport de trésorerie - Présentation.
- 3 - Rapport de la Commission de Contrôle des Comptes ; discussion et vote du rapport de trésorerie.
- 4 - Élection :
 - Du Conseil Syndical.
 - De la Commission de Contrôle des Comptes.

- 5 - Charte revendicative : présentation, discussion et vote des motions.
- 6 - Proclamation du résultat des élections au CS et à la CCC.
- 7 - Réunion du Conseil Syndical et élection du Secrétaire Général et du Bureau National.
- 8 - Proclamation de l'élection du Secrétaire général et du Bureau National.
- 9 - Élection des Conseillers Techniques.

Mercredi 9 avril 2014

- 1 - Charte revendicative : présentation, discussion et vote des motions (suite).
- 2 - Réunion des commissions de Congrès : Résolution générale et personnels à l'étranger et ultra-marins.

- 3 - Intervention d'Éric PERES, Secrétaire Général de l'UCI-FO.
- 4 - Intervention de Jean-Claude BOREL, Secrétaire Général de l'UFR-FO.

Jeudi 10 avril 2014

- 1 - Charte revendicative : présentation, discussion et vote des motions (suite).
- 2 - Élection des Commissions Nationales.
- 3 - Intervention de Christian GROUJER, Secrétaire Général de la FGF-FO.

- 4 - Intervention de Philippe GRASSET, Secrétaire Général de la Fédération des Finances FO.
- 5 - Orientation sur les élections professionnelles de 2014.
- 6 - Intervention de Jean-Claude MAILLY, Secrétaire Général de la CGT-FO.

Vendredi 22 octobre 2010 matin

- 1 - Résolution générale - Discussion et vote.

- 2 - Allocution de clôture du Secrétaire Général.

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

Congrès extraordinaire du 7 avril 2014

1 – Propositions de modifications statutaires

RÉDACTION ACTUELLE	NOUVELLE RÉDACTION
TITRE III – CONSEIL SYNDICAL	
Article 8	
[...] Sur propositions du Bureau National, il désigne le Commissaire aux Comptes chargé de certifier les comptes du Syndicat, dans les conditions prévues par la loi, à compter de l'exercice 2012, ainsi que son suppléant.	Sans changement
	Sur proposition du Secrétaire Général adjoint chargé de la Trésorerie, il arrête le rapport de gestion ainsi que les comptes du Syndicat.
TITRE XII - COMMISSION DE CONTRÔLE DES COMPTES	
Article 36	
Il est procédé en Congrès National à l'élection de cinq sections départementales formant la Commission de Contrôle de la nouvelle mandature. Celle-ci est composée de 3 membres titulaires et de 2 membres suppléants.	Sans changement
La Commission approuve annuellement les comptes du Syndicat préalablement à leur transmission au Commissaire aux Comptes et autorise leur publication, à compter de l'exercice 2012. [...]	La Commission approuve annuellement les comptes du Syndicat après avoir entendu le rapport de gestion du Conseil Syndical et celui du Commissaire aux Comptes.

2 - Création de 2 sections syndicales

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

Le Conseil Syndical propose au Congrès National Extraordinaire de valider la création des sections suivantes :

- **Section des Services Centraux** de la DGFIP ayant le statut de section départementale regroupant les adhérents exerçant dans les services centraux de la DGFIP.
- **Section des Directions Nationales et Spécialisées (DNS)** regroupant les adhérents exerçant au sein de la DREG, de la DNID, de la DGE et de toute autre Direction Nationale ou spécialisée, à l'exception des DIRCOFI et des DISI.

Ces sections ont été créées avec effet du 1er janvier 2013, par réorganisation du périmètre de la Section Nationale des Personnels Hors Réseau, après avis favorable du Conseil Syndical réuni les 16, 17 et 18 octobre 2012.

Cette validation leur permettra d'être représentées au 3^e Congrès National.

Rapport moral et d'activité

présenté au nom du Conseil Syndical par Jean-Yves BRUN, Secrétaire Général, Catherine BOULET, Olivier BRUWELLE, Hélène FAUVEL, Luc KACAR, Lise KROMWELL, Jean-Christophe LANSAC, Frédéric LIAUTAUD, Christelle LIBERKOWSKI et François SCHMITT, Secrétaire Généraux Adjointes.

Lors de sa réunion du 6 février 2013, le Conseil Syndical a décidé de convoquer les délégués des sections syndicales F.O.-DGFIP en Congrès National du 7 au 11 avril 2014 à GUNDEL, dans le département du Morbihan. Cette instance essentielle de la vie de notre Syndicat se tiendra ainsi pour la 3ème fois en cinq ans, quasiment à la date anniversaire de la création du Syndicat National F.O. des Finances Publiques le 1^{er} avril 2009.

Ce compte rendu de l'activité est proposé en deux parties. Dans un contexte où tant le dialogue social que la gestion catégorielle des personnels ont été fortement remodelés, l'un par l'application de la loi sur la représentativité syndicale, l'autre par la fusion des statuts et les nouvelles règles de gestion de la DGFIP, la première partie de ce rapport revient sur les conditions de travail et l'activité des secteurs chargés des catégories et des élus F.O.-DGFIP dans les C.A.P. nationales ainsi que sur la participation du Syndicat aux réunions du Comité Technique Paritaire Central, devenu Comité Technique de Réseau en 2011, et des groupes de travail et autres instances mises en place par la Direction Générale.

La seconde partie concerne l'action syndicale proprement dite, la formation des militants, la communication et les actions menées par le Syndicat National.

RETOUR SUR UNE CRISE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE QUI FRAGILISE LES SALARIÉS

Au niveau mondial, les inégalités de revenus se creusent de plus en plus dans les pays riches ; ce phénomène est la conséquence de l'augmentation importante du chômage de longue durée et de la détérioration de la qualité de l'emploi.

2013 a marqué le cinquième anniversaire d'une crise financière mondiale débutée en 2008 avec la crise des établissements bancaires ou « crise des subprimes ». Après avoir largement refinancé le système bancaire, ce sont les États qui ont été rattrapés par la crise, en particulier par la crise de la dette souveraine de certains États européens (Portugal, Italie, Grèce et Espagne) qui est devenue la crise de la zone euro. Depuis, l'Europe a mis en œuvre des plans d'austérité dramatiques pour les populations.

Si l'emploi est reparti aux États-Unis, il existe toujours un chômage de longue durée très élevé et un fort recours au temps partiel qui concernerait près de 1 salarié sur 5.

La situation budgétaire des États-Unis reste toujours aussi dramatique avec une dette abyssale de plus de 16 400 milliards de dollars, soit plus de 103 % du Produit Intérieur Brut. Le 16 octobre

2013, après deux semaines de « shutdown », fermeture des administrations publiques faute de crédits budgétaires entraînant la mise en congé sans solde de près de 900 000 agents fédéraux, le Congrès américain a finalement donné son accord au relèvement du plafond de la dette à 16 700 milliards de dollars, évitant in extremis un défaut de paiement de la première puissance mondiale.

De son côté, le G20 n'a toujours pas apporté de réponses sur les grandes questions économiques alors que les principaux enjeux résident pourtant dans la conception d'un plan d'action sur l'emploi, la croissance et la réduction des inégalités.

Selon le Bureau International du Travail (BIT), le nombre de chômeurs dans le monde atteindrait 208 millions de personnes en 2015, selon une tendance haussière qui verrait une progression de 8 millions de chômeurs supplémentaires au cours des 5 prochaines années.

Plus inquiétant, le taux de chômage des jeunes, qui avait baissé entre 2002 et 2007, est reparti à la hausse depuis 2008 et avoisinerait 13 % aujourd'hui. Près de 75 millions de jeunes sont aujourd'hui au chômage dans le monde, soit 4 millions de plus qu'en 2007.

Selon la Confédération Syndicale Internationale (CSI), pour briser le cercle vicieux, il faudrait mettre en œuvre le bon dosage de politiques économiques et de politiques du marché du travail pour restaurer durablement la croissance économique et créer plus d'emplois de meilleure qualité.

Au niveau européen, l'adage « l'austérité appelle l'austérité » n'est pas démenti : les politiques d'austérité aggravent les crises économiques.

Sans grande surprise, les pays les plus endettés sont ceux qui ont eu recours aux plans dits de sauvetage européens.

Quant aux autres pays, leur apparente bonne santé cache des abus tels que les « contrats zéro heure » en Grande Bretagne où la logique est poussée à l'extrême. Un million de personnes sont sous ce type de contrat où il n'existe plus de durée, plus de rémunération mais des salariés corvéables à merci en fonction des besoins des employeurs. En Allemagne, les « minijobs », avec leur mini temps de travail et leur mini salaire, permettent d'afficher un des meilleurs taux d'emplois des pays européens, qui masque une paupérisation grandissante de nombreux salariés d'outre-Rhin.

Malgré ces politiques d'austérité budgétaire dont les premières victimes sont les catégories sociales les plus faibles, le chômage en zone euro ne cesse d'augmenter et, même si des disparités existent selon les États, il s'élève à plus de 12 % en moyenne. Le chômage des jeunes est à un niveau dramatiquement élevé avec des taux de 62 % en Grèce, 52 % en Espagne et 40 % en Italie et au Portugal.

La Confédération Européenne des Syndicats a multiplié les initiatives au niveau européen pour dénoncer et lutter contre l'austérité avec le soutien de la CGT-Force Ouvrière.

En France, austérité et réforme de l'État ont été et restent toujours l'orientation de l'action gouvernementale. Malgré l'arrivée au pouvoir en 2012 d'une nouvelle majorité politique, la France n'a pas connu le changement. De plus en plus, ce sont les injonctions de la Commission européenne comme celles de la Cour des Comptes qui dictent la politique du gouvernement. Cela se traduit par une réduction des dépenses publiques et l'augmentation de ressources fiscales. À la réforme des retraites de 2010 a succédé la réforme des retraites de 2013 et à la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), la Modernisation de l'Action Publique ou MAP.

Comme ce sont les salariés qui supportent l'essentiel des contributions, cela débouche sur « un ras-le-bol fiscal des Français » qui se nourrit d'une liste trop longue de mesures : hausse de la TVA, abaissement du quotient familial, remise en cause de la fiscalité (contrats collectifs, aides aux parents, épargne populaire), voire hausse de cotisations et ecotaxe.

Pour la CGT-F.O., la seule réponse à ce mauvais scénario fiscal est une vraie réforme fiscale d'ampleur remettant l'impôt sur le revenu au cœur du dispositif, en supprimant les niches fiscales et négatives pour l'emploi, en imposant une conditionnalité pour l'emploi aux aides publiques et en s'intéressant aux besoins publics et aux recettes fiscales nécessaires pour y répondre, y compris en luttant contre l'évasion fiscale.

D'autre part, parier sur l'exonération de l'entreprise plutôt que sur une relance du pouvoir d'achat des salariés, remettre en cause le service public républicain en lui enlevant l'essentiel de ses moyens et en l'éloignant géographiquement des administrés, favoriser une politique de l'offre plutôt qu'une politique de la demande est à la fois dangereux socialement et dangereux pour la démocratie.

La Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) n'échappe pas à l'austérité. Aussi surprenant que cela paraisse, aucune des missions de la DGFIP n'a été reconnue comme prioritaire par le nouveau gouvernement, ce qui explique que les suppressions d'emplois se poursuivent à

un rythme soutenu et que les crédits budgétaires se réduisent comme peau de chagrin.

Rappelons que, alors que le chômage augmente dans notre pays, plus de 9 000 emplois (Équivalents Temps plein - ETP) auront été supprimés à la DGFIP de 2011 à 2014.

Année	ETP supprimés
2011	2667
2012	2438
2013	2023
2014	1988

Créée en avril 2008, la DGFIP reste toujours en attente d'un véritable bilan de la fusion alors que la démarche stratégique présentée lors du Comité Technique de Réseau du 9 juillet 2013 se présente déjà comme une nouvelle réforme structurante des missions et du réseau des postes et services.

L'arrêt de la démarche stratégique a été demandé par le Syndicat National qui dénonce un outil de destruction des missions et du réseau, puisque sa finalité est leur adaptation au manque de moyens.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL, POINT NOIR DE LA DGFIP

Depuis le 2^e Congrès National, en octobre 2010, les conditions de travail ont fait l'objet de discussions nombreuses avec la Direction Générale en abordant toutes les problématiques liées. En effet, le syndicat F.O.-DGFIP a refusé de se laisser enfermer dans le périmètre des actions menées par l'administration. Il a considéré que la question des effectifs comme celle du temps de travail, y compris dans sa dimension congés et autorisations d'absences, faisaient partie intégrante du sujet dans une appréhension transverse. Par ailleurs, les questions immobilières, d'organisation du travail et le pilotage ont fait l'objet de nombreuses interventions du syndicat tout comme la déontologie et la protection du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions. Enfin, le syndicat a participé aux groupes de travail concernant la mise en place des actions de la Direction Générale pour l'amélioration des conditions de travail.

La politique des effectifs, première cause de la dégradation des conditions de travail

Alors même que la fusion continuait de bouleverser le quotidien des agents du fait de l'acquisition forcée et rapide de nouvelles compétences et de réorganisations incessantes des structures, la saignée dans les effectifs de la DGFIP a continué quasiment au rythme du non-remplacement de deux agents sur trois partant à la retraite.

Lors des Comités techniques de réseau consacrés au budget et à l'emploi, le syndicat a vivement dénoncé cette politique et constamment

revendiqué l'arrêt des suppressions d'emplois, suppressions qui ne sont désormais plus justifiées par des pseudo-gains de productivité mais uniquement par le caractère dogmatique et purement budgétaire de ces décisions. La Direction Générale n'a d'ailleurs jamais répondu à nos questions. Pour autant, le nouveau Directeur Général entend à travers son projet de « démarche stratégique » trouver les palliatifs à l'absence de moyens humains, absence qui n'est d'ailleurs plus niée par personne.

C'est ainsi que de simplification de procédures en dématérialisation, voire en restriction de l'accueil physique, la DGFIP deviendrait une administration du XXI^e siècle, plus moderne, plus efficace, plus efficiente. Toutes ces belles paroles masquent en réalité de nouvelles réorganisations visant à resserrer le réseau qui impliquent inévitablement de nouveaux changements et des efforts d'adaptation pour les personnels.

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

La gestion du temps de travail

Directement lié au précédent, ce sujet est totalement d'actualité. En effet, trop de directions locales laissent se développer, par facilité immédiate, des situations de gestion du temps de travail inacceptables pour pallier la tension sur les effectifs.

Il n'est pas rare que des agents renoncent à prendre l'intégralité de leurs congés ou soient régulièrement écrêtés par le logiciel horaires variables. Lorsque, au hasard de la tenue d'un « espace de dialogue » (nous y reviendrons dans le chapitre sur l'action de la Direction Générale en matière de conditions de travail), ces sujets sont abordés, les réponses des directions locales laissent parfois : « il ne faut pas accumuler trop de crédit d'heures et pour les congés, il existe le Compte Epargne Temps (CET) ».

Aveu d'impuissance ou indifférence, c'est dire si certains responsables ont une conscience exacte de la réalité du quotidien des agents. Tout au long du mandat écoulé, le Syndicat n'a eu de cesse que d'intervenir aussi bien sur les refus de congés et d'autorisations d'absences que sur le CET. Sur ce dernier point, il faut bien constater

que la communication sur les modalités d'utilisation du CET a laissé à désirer et trop de collègues ont découvert, au moment de leur départ en retraite, qu'ils perdraient jusqu'à 20 jours de congés pour certains car ils n'avaient pas été informés du fait que seuls les jours au-delà de 20 peuvent être remboursés ou placés en compte RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique). Le syndicat a donc publié un « guide sur le temps de travail et les congés » en encart central du Syndicaliste de juillet 2012 afin que les adhérents soient informés de leurs droits.

Aujourd'hui, la pression intolérable de la charge de travail amène certains agents à ne plus gérer la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle ou à ne plus trouver la bonne articulation. Les risques psychosociaux inhérents à ce type de situation sont causes de tensions sur le lieu de travail, entre collègues, mais également dans la vie privée, conduisant parfois à des actes désespérés. Pour autant, l'administration persiste à rejeter sur la vie privée ou sur une fragilité personnelle des agents en cause les raisons des tentatives de suicides ou des suicides, qu'ils aient lieu ou pas au bureau. Pour le syndicat, certes les causes de ces gestes désespérés ne sont jamais uniques, mais les tensions existantes sur le lieu de travail peuvent très largement déstabiliser, y compris les plus forts. C'est l'idée que nous avons toujours défendue.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** n'a cependant pas considéré qu'il était de sa responsabilité de co-écrire avec la Direction Générale la nouvelle instruction sur le temps de travail et les congés, même si certaines organisations syndicales excellent dans cet exercice en oubliant parfois qu'elles ne sont pas du même côté de la table que la Direction Générale. Le Syndicat a su faire des observations pertinentes sur certains points qui ont d'ailleurs été rectifiés par l'administration, en particulier sur la cohérence avec les textes de la Fonction publique, du fait d'une interprétation restrictive de certaines circulaires.

L'immobilier, l'informatique, l'organisation du travail et le pilotage, des dossiers perfectibles

Ces sujets sont souvent liés car les installations immobilières comme les applications informatiques ont en règle générale un effet structurant sur l'organisation du travail. Le syndicat est intervenu à plusieurs reprises sur des réaménagements ou relogement de postes effectués au rabais au nom du principe désormais en vigueur : « il ne faut pas que ça coûte ». Il arrive même que le coût de la réinstallation amène les directions locales à renoncer à l'opération prenant ainsi le risque de maintenir des agents dans des locaux vétustes, inadaptés sur le plan de la sécurité et du confort des personnels et parfois amiantés. Il n'est pas rare non plus que des travaux sur locaux contenant de l'amiante

s'effectuent en présence des agents sans que la moindre mesure de précaution ait été prise et que le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène et Sécurité - Conditions de Travail (CHS-CT) soient prévenus. Pour le Syndicat, le risque amiante ne supporte pas l'a-peu-près et l'une de ses priorités est de faire cesser ces opérations menées sans information, ni concertation.

Dans ce constat catastrophique, il faut évoquer les relogements et les regroupements, élaborés dans l'urgence, qui voient parfois les personnels chargés de l'accueil dans les Services des Impôts des Particuliers (SIP) se retrouver totalement isolés de leurs collègues, voire non visibles depuis l'intérieur du poste car dissimulés derrière un pilier.

De même, y compris dans des zones urbaines sensibles, les guichets anti-hold-up (GAHU) ont disparu au profit de guichets dit paysagés, de nature paraît-il à « favoriser une bonne relation avec l'usager ». Les agents qui ont été victimes d'agressions verbales voire physiques ou de menaces de mort en ont certainement une lecture quelque peu différente. En conséquence, le syndicat a exigé le retour des GAHU, des guichets accueils offrant toutes les conditions de sécurité et l'abandon de la levée de l'anonymat du fonctionnaire par l'utilisation de pseudonymes partout où cela se justifie.

Les agents des Finances Publiques n'exercent pas leur mission en dehors de la réalité sociale contemporaine et ils accueillent aux guichets et dans les locaux des redevables, des contribuables qui, en cette période de crise économique et poussés à bout par leurs difficultés personnelles, peuvent avoir des réactions d'une extrême violence. Les personnels ne doivent pas être mis en danger au prétexte d'offrir une vitrine moderne à nos concitoyens. En outre, le discours virulent et constant sur les fonctionnaires, présentés comme des privilégiés dont la rémunération et la pension sont insupportables pour les finances de l'État, participe largement aux réactions incontrôlables auxquelles les agents de la DGFIP doivent faire face.

Expliquer, voire réhabiliter le rôle du fonctionnaire dans la société, c'est le rôle du gouvernement. C'est l'idée que nous avons défendue devant la Direction Générale. De même, nous nous sommes vivement insurgés contre les installations de services sur des plateaux paysagés qui rendent la vie impossible sur le plan auditif et génèrent ainsi des tensions qui pourraient largement être évitées avec un peu de bon sens.

S'agissant des applications informatiques, le syndicat a largement œuvré pour leur amélioration, se faisant auprès de la Direction Générale l'écho de tous les dysfonctionnements constatés. Pour autant, la question des moyens budgétaires reste entière sur ce plan car la Direction

Générale se préoccupe avant tout d'obtenir le coût le plus bas possible avant de s'inquiéter de l'impact sur les conditions de travail.

Dans ses premiers contacts, en particulier en septembre 2012, le Directeur Général avait assuré vouloir réformer à l'aune des conditions de travail. Le syndicat lui a rappelé à de nombreuses reprises que toutes ses belles idées allaient rapidement se heurter à la réalité des coupes budgétaires annoncées et à la désinvolture de certaines directions locales. C'est ainsi que nous avons été alertés sur un relogement de poste si bien pensé que le coffre n'avait pas été déménagé en même temps que le mobilier : les agents devaient donc aller dans l'ancien poste chercher le numéraire au coffre et y retourner le soir à la fermeture des guichets. C'est peu de dire que la direction locale avait fait preuve d'amateurisme sur les questions de sécurité.

Le pilotage par indicateurs a beaucoup occupé les représentants du syndicat au cours de ces 3 dernières années. Nous avons dénoncé la dictature des indicateurs sans pour autant dire que ces derniers devaient tous disparaître. La Direction Générale s'était engagée à en réduire le nombre d'autant que certains n'étaient plus d'une pertinence avérée. Selon le syndicat, un indicateur peut et devrait servir à s'assurer que les bons moyens ont été mis au bon endroit pour obtenir les résultats escomptés. Il est aujourd'hui impossible pour un chef de poste ou de service de piloter à vue sans un minimum de vision sur les résultats.

Mais il faut en finir avec la confusion entre l'indicateur et l'objectif, surtout que sur certains objectifs, il existe tout un « travail gris » qui n'est sanctionné par aucun indicateur. La diminution du nombre des indicateurs est en cours selon la communication du Directeur Général, mais ce n'est pas aussi évident sur le terrain. Le syndicat a dénoncé les incohérences entre l'affichage et la réalité.

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

À l'heure où nous écrivons, une formation à la déontologie a été dispensée à la plupart des agents et le Guide déontologie est en ligne sur Ulysse. À notre demande y ont été ajoutés des éléments sur la protection du fonctionnaire. Pour **F.O.-DGFIP**, dès lors que l'administration faisait du rappel des obligations déontologiques aux agents une affaire prioritaire ou quasiment, elle devait aussi leur rappeler leurs droits en matière de protection. La Direction Générale est en effet beaucoup plus prompte au rappel des obligations qu'à celui des droits.

Conséquence de l'affaire Cahuzac, le véritable objet de cette pseudo-concertation était de mettre en place le contrôle du respect des obligations fiscales par les agents de la DGFIP. Autant, pour le syndicat, il est normal que tout agent des

Finances publiques soit exemplaire en matière de dépôt de sa déclaration de revenus et de paiement de ses impôts et qu'il soit contrôlé sur le respect de ses obligations et sanctionné en cas de défaut, autant le contrôle sur pièces tous les 5 ans semble exagéré, pour ne pas dire déplacé.

En effet, pour **F.O.-DGFIP**, les agents de la DGFIP sont des contribuables et des citoyens comme les autres. Dès lors, ce contrôle sur pièces systématique alors même que certaines professions ne sont que très peu contrôlées pose le problème de l'égalité du citoyen devant l'impôt, dans une période où le gouvernement fait de la lutte contre la fraude une priorité. Une telle débâche de moyens sur des dossiers dont l'enjeu reste à démontrer ne nous semble pas un gage d'efficacité. En gros, ces contrôles débouchent sur un très petit nombre d'affaires disciplinaires au regard du nombre d'agents et sur quelques milliers d'euros de redressement, c'est dire si l'enjeu est d'importance. Le syndicat a donc indiqué à la Direction Générale qu'il existait sans doute là une bonne marge de simplification et de redéploiement de moyens et qu'à notre sens, on utilisait un rouleau compresseur pour écraser une mouche.

À l'administration qui considère que la crédibilité passe par là, nous avons répondu que sans revenir sur une affaire récente à propos d'un certain ministre, on frisait justement le ridicule. En outre, ce doute permanent sur la probité des agents est plutôt mal venu et n'est pas de nature à améliorer les conditions de travail des personnels. Comment, en effet, travailler sereinement quand l'État employeur démontre à l'évidence que sa confiance dans ses employés est toute relative. Construire une nouvelle administration performante et moderne mérite mieux que cette atmosphère de suspicion permanente. Par ses interventions, le syndicat avait obtenu qu'au moins les contrôles ne soient pas faits par les supérieurs hiérarchiques directs et que les agents ne soient pas interpellés sur leur messagerie professionnelle comme cela se pratiquait dans la filière fiscale. La Direction Générale s'était engagée à respecter notre demande mais il semblerait que dans certaines directions locales, le naturel et la facilité d'économiser sur les frais d'affranchissement n'aient été plus forts. Nous avons exigé qu'un rappel général soit envoyé à l'ensemble des directions locales et à l'heure où nous écrivons, nous attendons toujours. Notre administration ne se grandit pas et il y a loin des discours et de la mise en place du plan d'action d'amélioration des conditions de travail à ce type de procédé.

Le plan d'action d'amélioration des conditions de travail de la Direction Générale ne doit pas être dévoyé

Lors du dernier rapport d'activité en 2010, nous en étions à l'amorce de pistes de réflexions sur

des outils à mettre en place. Depuis ont vu le jour le tableau de bord de veille sociale, les espaces de dialogues, le guide RPS (risques psychosociaux), les modules de formation pour tous les agents et les cadres, le comité national de suivi des DUERP (document unique de prévention des risques) et un certain nombre de fiches : fiches de signalement, de procédure, etc.

Le tableau de veille sociale est un outil qui aurait pu être utile. Malheureusement trop de directions locales s'obstinent à refuser les indicateurs optionnels et ne veulent pas donner un rendu départemental, ce qui ne donne qu'un tableau statistique de plus. En effet, c'est une vision par structure (poste ou service) qui peut permettre de repérer les endroits où trop de clignotants seraient au rouge, mais elle est refusée aux représentants des personnels dans trop de départements.

Quant aux espaces de dialogues, les réponses données par les directions et l'interdiction ou presque d'y évoquer l'emploi n'ont pas contribué à les rendre attractifs (une quarantaine en trois ans sur l'ensemble du territoire).

Sur le guide RPS, nous avons échappé au pire. En effet, si nous avons sans réagir laissé faire certains représentants d'autres OS qui se piquent de psychologie et de sociologie, nous aurions disposé à l'issue des discussions d'une compilation de tout ce qui a été écrit sur le sujet, c'est-à-dire le genre d'ouvrage inutile qui prend la poussière sur une étagère. En entendant le syndicat, la Direction Générale a choisi la voie du bon sens. Ce guide est aujourd'hui accessible sur Ulysse et chaque structure est dotée d'un exemplaire papier. Les modules de formation ont été dispensés en formation continue et initiale. Le comité de suivi des DUERP a permis de faire évoluer à la hausse le nombre de départements disposant d'un DUERP à jour mais là encore la frilosité de certaines directions à recenser les risques psychosociaux a nuit grandement à leur efficacité.

Enfin, la Direction Générale a diffusé le rapport sur l'encadrement de l'IRES (Institut de Recherche Économique et Sociale), document de qualité établi à partir d'enquêtes de terrain par des chercheurs en sociologie et des syndicalistes. Mais « construire un environnement capacitant pour les cadres », selon le titre de ce rapport, est difficilement compatible avec les contraintes budgétaires et, une fois encore, les préconisations vont se heurter aux réalités du terrain.

Une recherche de normes hors norme

En matière de conditions de travail, comme de règles de gestion, la Direction Générale est en recherche de normes. Évaluer dans un environnement professionnel normé se conçoit aisément dans une administration comme la DGFIP, mais le caractère normatif à l'excès de certaines fiches (exemple celle sur la conduite à tenir

quand un agent est en état d'ivresse sur le lieu de travail] a quelque chose d'inquiétant, comme si notre Direction Générale voulait « normer » les relations de travail, celles avec l'usager, le management, tout ce qui relève du simple bon sens et des qualités humaines. Bref, elle cherche avant tout à se prémunir contre toute attaque en cas de problème. En d'autres termes elle « ouvre le parapluie » tout en refusant obstinément de reconnaître que des effectifs suffisants pour bien exercer les missions pourraient améliorer durablement les conditions de travail.

Mais le Directeur Général a la solution puisque, selon ses propos, la « démarche stratégique » va sauver la DGFIP car les simplifications et dématérialisations vont améliorer les conditions de travail en diminuant les contacts avec le public. Créer une administration virtuelle sans usager, voilà qui améliorerait durablement les conditions de travail, sauf que des esprits mal intentionnés pourraient finir par s'interroger sur l'utilité d'une telle administration.

En conclusion, les outils du plan d'action auraient pu être un vrai plus dans une situation normale au plan des effectifs. Ils ne seront au mieux qu'un palliatif et ont pour principal inconvénient de reposer quasi exclusivement sur les cadres intermédiaires. Le syndicat ne saurait admettre que ces derniers puissent être mis en cause alors qu'ils ne disposent plus depuis longtemps des moyens d'organiser correctement le travail.

Devant l'attitude de la Direction Générale **F.O.-DGFIP** ne s'est pas rendu aux derniers comités de suivi du plan d'action, refusant de cautionner par sa présence la gestion de la pénurie.

LA RÉMUNÉRATION

Rappelons que la rémunération des fonctionnaires se compose du traitement indiciaire et du régime indemnitaire. Si le régime indemnitaire ressort de la DGFIP, la valeur du point d'indice et la grille des traitements sont négociées au niveau de l'ensemble des Fonctions Publiques et appliquées ensuite à tous les fonctionnaires.

Pour 2014, le gouvernement a décidé de poursuivre le gel de la valeur du point d'indice pour la quatrième année consécutive (pour mémoire la dernière augmentation remonte à juillet 2010), aggravant encore la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires. Si le Syndicat revendique l'augmentation de la valeur du point et la refonte de la grille par l'intermédiaire de la Fédération Générale des Fonctionnaires F.O. [FGF-FO], il ne discute que du régime indemnitaire. Ce rapport d'activité sera donc centré sur les discussions concernant l'harmonisation indemnitaire entre les deux filières et la construction du nouveau régime indemnitaire fusionné qui devait être appliqué au 1^{er} janvier 2014.

Un état des lieux inachevé

Si l'harmonisation indemnitaire est maintenant terminée, du moins sur le papier, il subsiste encore des différences inexplicables, notamment en ce qui concerne la prime de direction ou le renfort. Des collègues affectés en direction départementale ou régionale ont en effet constaté qu'à grade, échelon et fonction équivalents, ils ne percevaient pas le même montant d'ACF (allocation complémentaire de fonction) selon leur filière. Le Syndicat est intervenu dans tous les groupes de travail rémunérations pour demander l'alignement par le haut. À chaque fois, la Direction Générale nous a répondu que ce serait réglé dans le cadre du nouveau régime indemnitaire fusionné mis en place en janvier 2014.

Pour le Syndicat, il n'est pas admissible que des agents de même grade et exerçant les mêmes fonctions au sein d'une même direction puissent être rémunérés de manière différente. Il existe aussi une différence de régime indemnitaire entre les équipes de renfort de la filière gestion publique et les EDRA (Équipe départementale de renfort et d'assistance) de la filière fiscale. Sur ce point c'est un peu plus compliqué car ils n'exercent pas tout à fait les mêmes fonctions et surtout n'ont pas la même mobilité au sein du département. Un groupe de travail devait se tenir pour discuter de la doctrine d'emploi de la future équipe de renfort fusionnée, et de cette doctrine d'emploi devait découler un régime indemnitaire unique pour les Équipes Mobiles de Renfort (EMR) et EDRA fusionnées dans une nouvelle équipe de renfort. Ce Groupe de Travail (GT) n'a toujours pas eu lieu. Ce sujet est complexe car la doctrine d'emploi influera très certainement sur les règles de gestion de ces personnels : affectation nationale ou pas, profil ou pas, la question n'est pas tranchée. **F.O.-DGFIP** est opposé aux postes à profil. Cependant, les effectifs des équipes de renforts départementales sont prélevés sur ceux des postes et services. En conséquence, il ne serait pas tout à fait anormal que les personnels de ces équipes soient des agents dont les compétences permettent d'assurer un réel soutien dans les postes et services où ils interviennent.

Le nouveau régime indemnitaire se fait attendre

Au cours du mandat écoulé, le Syndicat a participé aux discussions concernant le régime indemnitaire unique des agents de la DGFIP. Aujourd'hui, les différents régimes indemnitaires reposent sur des textes différents. Le but de ces groupes de travail était d'échanger sur les futurs textes qui devaient en principe voir le jour au 1^{er} janvier 2014. Dans l'attente, les textes en vigueur qui devaient s'éteindre en 2012 devront être prorogés jusqu'au 31 décembre 2014.

À ce stade, l'administration a diffusé un projet de texte dont tout barème était absent. Les difficul-

tés en matière de dialogue social et l'absence de rencontre entre les organisations syndicales et la Direction Générale pendant une longue période n'ont pas facilité l'avancée de ce dossier.

Le nouveau régime indemnitaire sera composé de 3 niveaux : prime de rendement, selon le grade, IAT (indemnité d'administration et de technicité) ou IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires) et ACF (allocation complémentaire de fonction). Dès le début des échanges, il a été indiqué que le plafond de ce nouveau régime serait celui de l'harmonisation indemnitaire, à enveloppe constante, ce qui excluait d'emblée toute revalorisation. Bien évidemment, nous avons revendiqué une revalorisation en nous appuyant sur le gel du point d'indice d'une part et sur les efforts demandés aux personnels d'autre part. Pour **F.O.-DGFIP**, si l'harmonisation indemnitaire a généré pour certains une augmentation de rémunération globale, il n'en reste pas moins que d'autres, hors la prime de fusion venue abonder l'IMT (indemnité mensuelle de technicité) suite à d'âpres négociations avec l'ancien directeur général, n'ont rien vu venir.

S'agissant de l'IAT et de l'IFTS, il n'y aura rien de fondamentalement nouveau, simplement un barème unique fusionné par grade et échelon.

Sur la prime de rendement, il existe une différence entre les deux filières. Aujourd'hui, cette prime est versée mensuellement dans la filière gestion publique et en 2 fois (juin N et Janvier N+1) dans la filière fiscale. De plus, son montant est plus élevé dans la filière gestion publique que dans la filière fiscale. **F.O.-DGFIP** revendique l'alignement vers le haut dans la mesure où la prime de rendement est la plus ancienne des rémunérations accessoires et la mieux sécurisée juridiquement. Par ailleurs, sur la périodicité, le versement mensuel nous semble le mieux adapté et il n'est de toute manière pas envisageable de revenir en arrière pour ceux qui en bénéficient, sauf à les plonger dans une situation pécuniaire difficile au mois le mois. En revanche, et sous réserve que cela n'alourdisse pas exagérément le travail des services de paye, la possibilité donnée aux agents de la filière fiscale de choisir soit le maintien de la périodicité actuelle soit la mensualisation ne nous pose pas de problème. Cette option sera limitée dans le temps et disparaîtra dès le premier changement de situation de l'agent : promotion ou mutation. En tout état de cause, le système cible est la mensualisation pour tous dans le cadre de l'ONP (opérateur national de paye).

L'ACF quant à elle sera conditionnée par 4 grands critères : technicité, sujétions particulières, expertise et/ou encadrement et enfin, responsabilité particulière. Lors des discussions, **F.O.-DGFIP** a revendiqué et obtenu que tous les agents puissent bénéficier du critère

technicité. Le critère sujétion particulière sera attribué aux agents qui subissent des contraintes horaires ou de mobilité (équipe de renfort, huissier, brigade de vérification, contrôle de la redevance) et également à tous ceux qui perçoivent aujourd'hui des IFDD (Indemnités Forfaitaire De Déplacement) (voir les comptes-rendus des GT). Nous avons demandé l'attribution de ce critère aux agents d'accueil et de guichet qui, de part leurs fonctions, ne peuvent pas toujours profiter du choix horaire offert par les horaires variables. La Direction Générale s'est montrée ouverte à notre proposition mais, à ce stade, n'a toujours pas fait connaître sa décision.

Le critère expertise et/ou encadrement devait être attribué, lors des premières propositions de la Direction Générale, à la catégorie A à partir du grade d'IDiv. La délégation du Syndicat a vivement protesté, rappelé que des inspecteurs sont aujourd'hui chefs de postes et ou exercent des fonctions d'encadrement. Nous avons obtenu ce critère pour les inspecteurs exerçant des fonctions d'encadrement.

Enfin, l'attribution du critère responsabilité, au bout d'une longue discussion, sera attribué aux seuls huissiers et comptables, c'est la raison de l'adjectif « particulière ». Certaines OS souhaitaient en effet que ce critère soit attribué de manière plus large au niveau de la catégorie A, arguant du fait qu'il existe aussi une responsabilité administrative en dehors de la seule responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable. Pour **F.O.-DGFIP**, dans la mesure où cette ACF remplacera l'actuelle indemnité de responsabilité, il était nécessaire de maintenir une différence comptable/non comptable même si on peut admettre une réduction du différentiel. Pourquoi, en effet, prendre la responsabilité d'un poste comptable avec tout ce que cela comporte pour percevoir une rémunération identique à celle d'un chef de service en direction ? On voudrait tuer le réseau comptable que l'on ne s'y prendrait pas autrement.

F.O.-DGFIP a rappelé les propos de l'ancien directeur général insistant sur le caractère comptable du réseau de la DGFIP. La Direction Générale nous a suivis pour cette fois, il y aura certainement d'autres tentatives qu'il faudra combattre. Le Syndicat sera vigilant et a bien évidemment revendiqué et obtenu que cette ACF soit attribuée en fonction du classement du poste géré et non pas du grade. Indépendamment des critères d'ACF, il a fallu aussi évoquer le régime indemnitaire des stagiaires.

Les inspecteurs stagiaires font l'objet d'un régime indemnitaire fusionné depuis la rentrée de 2012. Il existe bien sûr une différence entre les agents externes et ceux d'origine interne. Nous avons obtenu que l'on entende par origine interne tous ceux qui étaient fonctionnaires

avant d'arriver à la DGFIP pour tenir compte de l'ancienneté acquise.

S'agissant des contrôleurs stagiaires, la promotion d'octobre 2013 est la première à bénéficier du régime fusionné. Nous avons dû intervenir à de multiples reprises sur l'indemnisation des agents C stagiaires. Le différentiel entre les deux filières dans une scolarité fusionnée et notamment à propos du stage premier métier aboutissait à une inégalité de traitement inacceptable, certains en étant de leur poche dans des proportions non négligeables du fait qu'ils étaient indemnisés sur la base des indemnités de stage (3 X 9,40 €/jour) et d'autres sur la base des frais de missions (15,25 € par repas s'il n'y a pas de cantine et 60 € par nuitée en région parisienne et 45 € en province). Notre action a permis que cette différence soit compensée. Pour autant, ce n'est pas satisfaisant et **F.O.-DGFIP** continue de revendiquer une indemnisation des stagiaires au premier euro sur la base des justificatifs de dépense.

De même s'agissant des remboursements de frais de déplacements qui ne compensent pas toujours les dépenses engagées, le Syndicat par l'intermédiaire de sa fédération générale des fonctionnaires a saisi le cabinet du ministre de la fonction publique en vue d'une revalorisation substantielle. Certains agents paient pour travailler.

La NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire)

Parallèlement au régime indemnitaire proprement dit, la NBI a fait l'objet de discussions en vue d'en harmoniser les montants et les modalités de versement dans les deux filières. Il existait deux sortes de NBI dans chacune des deux filières. S'agissant de la NBI dite géographique, les agents de catégorie C et B de l'ex DGI percevaient en Ile-de-France et dans les Alpes-Maritimes respectivement 16 et 10 points de NBI sans conditions de durée de présence. Dans l'ex DGCP, les agents de catégorie C et B percevaient dans les mêmes départements respectivement 10 et 12 points de NBI au bout d'une présence de 2 ans.

L'action du syndicat a permis d'obtenir un alignement par le haut et la Direction Générale s'est engagée à verser 16 points de NBI aux agents de catégorie C et 12 points aux agents de catégorie B sans conditions de durée de présence à compter du 1^{er} janvier 2014. Pour ce qui relève de la NBI fonctionnelle, il existe des différences importantes selon la filière. En effet, des agents exerçant des fonctions similaires la perçoivent dans une filière et pas dans l'autre. En revanche, certaines fonctions n'existent que dans une seule filière et les agents en cause perçoivent de la NBI. Dans la mesure où l'enveloppe NBI est fermée, il avait été provisoirement acté que cette NBI serait remplacée par de

l'ACF, ce qui permettra d'abonder la NBI dite géographique.

Le syndicat a demandé à la Direction Générale une simulation sur les conséquences en matière de pension. Un groupe de travail est prévu en novembre 2014 pour finaliser tous ces sujets mais il y a gros à parier que la Direction Générale a bien avancé et que les projets d'arrêtés sont sinon déjà à la fonction publique au moins déjà prêts. La rupture de dialogue social n'a certes pas aidé mais le sujet rémunérations faisait partie des questions que nous souhaitons voir traitées en priorité : novembre est un peu loin pour une priorité.

Enfin, ce rapport d'activité ne serait pas complet si nous n'évoquions pas l'évolution de la PFR (prime de fonctions et de résultats) et de ses avatars. Au début des discussions évoquées ci-dessus, nous avons obtenu de la Direction Générale qu'il n'y ait pas de modulation des rémunérations accessoires comme le précédent directeur général s'y était engagé.

Mais, malgré l'engagement de la ministre de la fonction publique, Mme Lebranchu, faite à la FGF-FO, d'abandonner la Prime de Fonction et de Résultat (PFR), il semble bien qu'un clone dénommé Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise soit prochainement mis en œuvre. Pour **F.O.-DGFIP**, il n'y a de résultats que collectifs, c'est pourquoi, refusant toute modulation des primes, il est opposé à ce nouveau dispositif.

En conclusion, le syndicat **F.O.-DGFIP** constate que la politique salariale des gouvernements réduit la part du traitement indiciaire au profit des primes et indemnités dans la totalité de la rémunération. Le régime indemnitaire ne fait pas l'objet d'une retenue pour pension même s'il est soumis à cotisation au RAFF (Régime Additionnel de la Fonction Publique) sur une assiette limitée équivalant de 20 % du TIB. Cette situation génère automatiquement une baisse conséquente du niveau de la pension civile. Le Syndicat **F.O.-DGFIP** revendique toujours l'intégration de l'ensemble des primes dans le traitement soumis à retenue pour pension civile. Au cours du mandat écoulé, le Syndicat s'est pleinement associé à toutes les actions menées par la FGF-FO pour l'augmentation de la valeur du point d'indice et la refonte de la grille indiciaire.

LES AGENTS DE CATÉGORIE C

Essentiellement mis à contribution lors des suppressions d'emplois effectuées au cours de ces dix dernières années, l'effectif des agents de catégorie C est désormais inférieur à celui des agents de catégorie B, ce qui n'est pas sans conséquence sur l'organisation des postes et services. Cette réduction a eu deux origines : d'une part, la suppression nette d'ETP prévue par les lois de finances successives et, d'autre

part, la transformation d'emplois de C en B corrélatrice aux plans de qualification.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** a constamment porté ses revendications pour améliorer la carrière au travers du statut particulier et les règles de gestion, alors que, parallèlement, se mettait en place la nouvelle évaluation. À l'issue des élections professionnelles de 2011, des élus **F.O.-DGFIP** siégeaient dans tous les grades de la catégorie. Depuis, leur action en Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN) permet d'obtenir satisfaction sur bon nombre de dossiers individuels, que ce soit en matière de mutation, d'avancement ou de recours en révision de note.

Enfin, le ministère de la Fonction Publique a dévoilé la nouvelle grille indiciaire de la catégorie C qui sera mise en œuvre au 1^{er} janvier 2014.

Une nouvelle grille pour la catégorie C

Il est difficile d'évoquer le sujet sans aborder la question du recrutement puisque le premier grade [AA2, échelle 3] est accessible sans concours par recrutement PACTE et que le concours permet d'accéder directement au 2^e niveau de grade [AA1, échelle 4]. Le Syndicat a toujours exprimé de grandes réserves sur le principe du recrutement sans concours, considérant qu'il serait plus ambitieux et plus valorisant d'assurer à ces jeunes candidats, en situation d'échec scolaire, une préparation gratuite et adaptée leur permettant d'atteindre le niveau requis pour le concours.

Les premiers indices majorés de rémunération de la catégorie C se sont longtemps situés au niveau du SMIC. En conséquence et de manière mécanique, dès que le SMIC augmentait, ces échelons de début de carrière étaient revalorisés avec comme conséquence perverse d'écraser la grille de rémunération. C'est ainsi qu'il n'existait plus qu'un point d'indice de différence entre le début de l'échelle 3 [indice 309] et le début de l'échelle 4 [indice 310] comme il n'existait plus que 4 points d'écart entre le début du B [314] et le début du C par concours [310]. De fait le début de carrière devenait de moins en moins attractif : il fallait 8 ans pour engranger 4 points d'indice.

En conséquence, **F.O.-DGFIP**, avec la Fédération Générale des Fonctionnaires FO [1^{re} organisation dans la Fonction Publique d'État], a œuvré pour obtenir un 8^e échelon dans le dernier grade des C administratifs et une refonte de la grille. D'abord contingenté, le 8^e échelon s'apparentait davantage à un tableau d'avancement. L'action syndicale a payé et le « décontingentement » a été obtenu. Cet échelon de fin de carrière [indice 430], avant la nouvelle grille, était désormais accessible à tous les AAP1 7^e échelon justifiant de 4 ans d'ancienneté dans l'échelon.

Pour autant, le problème du début et du milieu de carrière restait entier. C'est pourquoi des discussions se sont poursuivies avec la Fonction publique au cours de l'année 2013 avant que ne soit dévoilé le projet de nouvelle grille de la catégorie C, applicable au 1^{er} janvier 2014.

Même si c'est une avancée intéressante, cela ne répond pas à l'attente du Syndicat. **F.O.** revendiquait une refonte totale de la grille englobant toutes les catégories. En effet, revoir la grille par petits bouts ne pourra aboutir qu'à des enjambements de carrière et à des injustices. La nouvelle grille de la catégorie C amène déjà de nombreuses questions, en particulier sur l'accès à la catégorie B.

La remise en cause des plans de qualification

L'action du syndicat **F.O.-DGFIP**, avec la Fédération des Finances FO, a permis d'obtenir des plans ministériels de qualifications conséquents de 2009 à 2012, ouvrant ainsi l'accès aux grades [AAP2 et AAP1] et au corps (B) supérieurs à un plus grand nombre d'agents. La politique d'austérité est venue diminuer le nombre de possibilités toutes catégories confondues, mais la pugnacité de nos représentants a permis de maintenir le ratio de promotion de 2012, s'agissant des avancements de grade. En revanche, les possibilités d'accès à la catégorie B ont sensiblement diminué [1209 en 2013 contre 1868 en 2012]. Le syndicat **F.O.-DGFIP** revendique a minima le retour au volume de promotion de 2009-2012.

Mise en œuvre des nouveaux statuts et règles de gestion

Les agents de catégorie C des Impôts et du Trésor ont été reclassés en septembre 2011 dans le statut particulier des agents de catégorie C des Finances Publiques [décret n°2010-984 pour les administratifs et décret n°2010-985 pour les techniques du 26 août 2010].

Ces nouveaux statuts régissent les conditions de recrutement, les conditions statutaires d'avancement de grade et la doctrine d'emploi. Lors des discussions, le Syndicat **F.O.-DGFIP** a obtenu le maintien du concours interne spécial (CIS) d'accès à la catégorie B [prévu par le statut particulier des contrôleurs]. En revanche, le stage pratique reste probatoire pour cette seule catégorie, compte tenu de la durée trop limitée de la scolarité. Ainsi les agents de catégorie C sont les seuls avec les contractuels en situation de handicap recrutés sous contrat à devoir faire la preuve de leur efficacité dans les services pour être titularisés.

Les règles de gestion ont fait l'objet de discussions ultérieures longues et mouvementées. Pour **F.O.-DGFIP**, il importait d'obtenir pour les agents des règles simples, lisibles et surtout alignées sur le haut, voire d'en inventer de nouvelles plus ambitieuses. Force est de constater

que le manque de courage et d'imagination de la Direction Générale notamment, mais aussi le corporatisme affiché de certaines organisations syndicales, ont rapidement enfermé les discussions dans un copier-coller des règles en vigueur dans la filière fiscale.

Pour **F.O.-DGFIP**, en toute objectivité, il existait des avantages dans un certain nombre de règles de la filière gestion publique, ce qu'avaient parfaitement intégré les militants FO issus de l'ex-DGII. S'agissant notamment de la possibilité de rester dans son département d'origine en cas de promotion de C en B qui existait dans l'ex-DGCP, **F.O.-DGFIP** a été la seule organisation à revendiquer clairement l'extension de cette pratique à tous les agents des deux filières. Au nom d'une pseudo-égalité de traitement, les lauréats de concours comme les promus par liste d'aptitude doivent désormais participer au mouvement national. C'est d'une hypocrisie sans nom ! En effet, le classement des demandes de mutations à l'ancienneté administrative sera favorable aux promus par liste d'aptitude compte tenu de leur reclassement, et ils n'auront que peu de difficultés à rester dans leur département sous réserve qu'ils étendent un peu leurs choix dans le département.

Pendant ce temps, les agents plus jeunes et notamment les mères d'enfants en bas âge renonceront à passer les concours par crainte d'une mobilité forcée. Curieuse conception de l'égalité en particulier professionnelle entre les hommes et les femmes. **F.O.-DGFIP** persiste à revendiquer cette possibilité. Sur le nombre de mouvements, il y aura un mouvement en septembre plus un mouvement complémentaire dont la date pourrait être le premier mars ; seul **F.O.-DGFIP** revendique deux vrais mouvements de mutations par an.

En matière de mutation à titre prioritaire, nous avons revendiqué un classement à l'ancienneté du fait générateur de la priorité. L'administration et d'autres ont préféré un système opaque de bonification qui aboutit à des situations ingérables sur le plan social puisque l'ancienneté administrative prime tout au bout du compte même en cas de priorité plus récente. Pour **F.O.-DGFIP**, le syndicalisme a, parmi ses buts, d'améliorer la situation sociale des salariés et, dans le cas d'espèce, de revendiquer pour que des célibataires géographiques, de catégorie C notamment, n'aient pas à supporter trop longtemps des frais de double résidence.

2014 doit marquer la fin de la période transitoire en matière de mutations et le système cible devrait se mettre en place : mutation nationale à la RAN (résidence d'affectation nationale) et choix entre mission fiscalité ou gestion publique depuis le niveau national : ce qui ne représente aucun changement notable pour les agents de la filière fiscale, alors que les agents de la filière

gestion publique auront la possibilité d'une affectation plus fine.

S'agissant des tableaux d'avancement, ils seront constitués en prenant l'ancienneté comme premier critère et l'évaluation pour départager les ex aequo. Ce dernier point est la démonstration de la recherche par **F.O.-DGFIP** du mieux-disant dans l'intérêt des agents, puisque ce système est plus proche de celui de la filière fiscale mais plus favorable aux agents.

Précipitation et incompréhensions pour l'entretien professionnel

Le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 qui prévoyait le remplacement de l'entretien d'évaluation par un entretien professionnel et l'abandon de la note chiffrée est entré en application à la DGFIP en 2013. Un seul groupe de travail s'est tenu en juin 2012 et, sans plus de concertation, la DGFIP a diffusé un projet d'instruction ne tenant aucun compte des réserves émises par le Syndicat sur l'abandon de la note chiffrée et sur les nouvelles modalités de recours, véritable parcours du combattant.

L'évaluation a donc été mise en place dans la précipitation la plus complète et les incompréhensions dues aux conditions de mise en œuvre généreront certainement des recours malgré l'étape supplémentaire du recours hiérarchique. Il faut d'ailleurs noter que la possibilité d'un entretien avec l'autorité hiérarchique, dans le cadre du recours hiérarchique, est parfois dévoyée par l'administration qui use de manœuvres dilatoires voire de tentatives d'intimidation pour amener l'agent à renoncer au recours en Commission Administrative Paritaire (CAP). **F.O.-DGFIP** a mis à disposition de ses adhérents un modèle de recours à aménager ainsi qu'un schéma du déroulé de la procédure.

Le travail des élus en CAPN est reconnu

La campagne menée et l'action des élus du mandat précédent dans les deux filières nous ont permis d'obtenir 3 sièges dans la CAPN n°7 et un siège dans la CAPN n°8 des agents techniques. Les travaux dans ces CAP uniques sont complexes, comme les méthodes de travail différaient quelque peu dans chacune des filières, un temps de « calage » a été nécessaire. Les élus FO ont fermement défendu leur point de vue, refusant une forme de clientélisme que d'autres voulaient imposer. Ils considèrent en effet et le syndicat avec eux qu'ils sont les élus des personnels et que, à ce titre, ils doivent rendre compte à tous les agents dont le dossier est évoqué, que ce soit pour une mutation, un avancement ou un recours de notation-évaluation.

Le travail et l'investissement personnel des élus amènent de plus en plus de collègues à porter leur confiance sur **F.O.-DGFIP**. Il faut souligner que les élus en CAPN, du fait des nouvelles règles de gestion et du nombre de dossiers à

traiter, passent près de 10 mois sur 12 à Paris et leur expertise a été précieuse au Syndicat lors des groupes de travail sur les règles de gestion. À l'occasion de ce rapport d'activité, il convient de remercier le militantisme des élus titulaires et suppléants FO de ces deux CAPN : Julie BOILLEAU, Bruno BRIFFAULT, Richard CUKROWSKI, Claudine GAUTRONNEAU, Véronique LIAUTAUD, Tony PLUMAIN, Christophe RANDOING, David WŁODARCZYK et le petit nouveau Rémy ALLEMAND.

LES AGENTS DE CATÉGORIE B

Lors du dernier Congrès, la fusion des corps de catégorie B des Impôts et du Trésor dans un statut unique n'avait pas encore eu lieu. Ces personnels venaient de basculer dans le NES (Nouvel espace statutaire). Les discussions entre la Direction Générale et les organisations syndicales concernant la construction du statut unique DGFIP se terminaient et de nouveaux groupes de travail destinés à la construction de règles de gestion unifiées étaient en perspective. Par ailleurs, un nouveau système d'évaluation devait se mettre en place, et enfin les premières élections professionnelles de la DGFIP devaient permettre aux agents de la DGFIP de relever de CAP uniques pour tous les actes de gestion.

La mise en place du NES B

Le syndicat **F.O.-DGFIP** a pris toute sa part dans les discussions parfois houleuses sur le sujet. En effet, si le NES comporte une revalorisation globale de la grille, il rallonge sensiblement la durée de la carrière. S'agissant du reclassement, un certain nombre de collègues notamment en fin de carrière ont pu bénéficier d'un relatif abondement indiciaire (pour mémoire le 3^e niveau de grade finit à l'indice 562 et le deuxième là où finissait auparavant le 3^e). En revanche, les contrôleurs principaux qui se situaient au dernier échelon de l'ancienne grille depuis plus de 4 ans ont perdu une partie de leur ancienneté lors du reclassement : **F.O.-DGFIP** persiste à revendiquer une révision de la situation de ces collègues. Quant aux plus jeunes et plus particulièrement les contrôleurs 2^e classe, cette nouvelle grille s'apparente davantage à un parcours semé d'embûches qu'à une vraie revalorisation. La disparition du concours professionnel qui permettait d'accéder directement du premier au 3^e grade ralentit la carrière et surtout oblige les agents à passer deux concours professionnels au lieu d'un pour arriver au même niveau qu'avant le NES. L'action du syndicat a principalement consisté à revendiquer et obtenir l'organisation d'un dernier concours de principal et à exiger de la Direction Générale que les deux concours des passages à 1^{ère} classe et CP ne soient pas plus difficiles que l'ancien concours de CP. Force est de constater, au vu du QCM d'accès à la 1^{ère} classe, que nous n'avons

été que partiellement entendus. Le syndicat a dénoncé le niveau de difficulté de ce questionnaire et rappelé que cette épreuve s'adresse à des collègues qui peuvent n'avoir que 6 ans d'ancienneté dans les services. De plus, il faut que le niveau de difficulté soit proportionnel à l'avantage que procure le passage au grade supérieur. Nous sommes loin du compte et l'administration ne semble pas avoir pris la mesure de la situation. De plus, l'accès au grade supérieur par tableau d'avancement découle très largement du plan ministériel de qualification, lequel est en voie de réduction sensible.

Le statut unique et les nouvelles règles de gestion

Les contrôleurs comme les autres agents de la DGFIP ont été reclassés le 1^{er} septembre 2011 dans le statut des agents de catégorie B de la DGFIP relevant des décrets n°2010-982 et 2010-983 [géomètres] du 26 août 2010. Mais avoir un statut commun ne suffit pas pour évoluer dans un espace professionnel commun. En conséquence, dès l'automne 2010, ont démarré des groupes de travail afin de discuter la construction de règles de gestion communes. Le statut particulier régit en effet les dispositions de recrutement, de doctrine d'emploi et de promotions, mais il n'en comporte par exemple aucune en matière de mutation. De même, le trop petit nombre de possibilités de promotions de grade comme de corps amène à mettre en place des dispositions autres afin de départager l'ensemble des collègues ayant statutairement vocation.

S'agissant des mutations, les systèmes des deux ex-directions étaient très différents et les discussions auraient pu être l'occasion de bâtir des règles de gestion ambitieuses et nouvelles pour une nouvelle administration. Mais, autant par manque d'imagination que de courage, la Direction Générale s'est vite laissée enfermer dans un copier-coller des règles de mutation de l'ex-DGI sauf quand celles issues de l'ex-DGCP étaient moins favorables. Dans ce cadre, **F.O.-DGFIP** s'est battu pour conserver les droits acquis de ceux qui étaient classés à l'ancienneté de la demande et a constamment exigé un alignement par le haut puisqu'il n'était plus question d'inventer de nouvelles règles. C'est ainsi que le syndicat a revendiqué et revendique toujours la possibilité dite « droit au retour » pour les agents de catégorie C promus contrôleurs par concours ou liste d'aptitude d'être nommés dans leur département d'origine. De même, s'agissant des agents dont l'emploi est supprimé, les discussions ont abouti à la mise en place d'une « règle » selon laquelle ce serait le moins ancien sur le plan administratif qui devrait quitter le poste ou le service et être réaffecté sur résidence. Dans l'ex-DGCP, il existait une disposition tacite permettant un surnombre qui s'éteignait de manière naturelle par départ en retraite ou mutation. Non seulement les négociations furent

serrées avec la Direction Générale, mais de surcroît nous avons eu à combattre l'opposition forcée de Solidaires et parfois de la CGT pour tout ce qui provenait de l'ex-DGCP, comme s'ils refusaient d'admettre que des dispositions plus favorables aux agents aient pu être négociées et obtenues dans l'ex-DGCP. C'est ainsi que les agents, au nom d'un corporatisme déplacé, ont perdu le droit au retour, l'affectation en surnombre en cas de suppression d'emploi, le stage de préparation de 2 mois en école pour préparer le concours d'inspecteur et bien d'autres avantages non négligeables dont celui de deux mouvements de mutations par an. Nous avons pu sauver le mouvement spécifique sur poste qui permet de combler la vacance d'emploi dans des postes peu voire pas du tout demandés parce que difficiles d'accès ou très éloignés de la ville la plus proche. Contrairement à l'idée véhiculée par certains, tout n'était pas à jeter dans les règles de gestion de la filière gestion publique et **F.O.-DGFIP** s'est positionné très clairement et en toute objectivité dans toutes les discussions en vue d'obtenir pour l'ensemble des agents ce qu'il y avait de mieux dans chacune des deux filières. Aujourd'hui, nous sortons de la période transitoire et en 2014 devrait se mettre en place le système cible : mutation nationale à la RAN (résidence d'affectation nationale) et pour les B choix entre : direction, fiscalité et gestion publique avec classement des demandes à l'ancienneté administrative. Quid des collègues de la FGP restant classés sur des tableaux à l'ancienneté de la demande ? Un groupe de travail est prévu fin 2013 pour les mutations 2014 et **F.O.-DGFIP** se battra pour préserver leurs droits comme lors des premières discussions. En matière de demande prioritaire, **F.O.-DGFIP** revendique le classement des dossiers à l'ancienneté du fait générateur. Le système de bonification mis en place est d'une grande opacité et ne règle en rien les cas socialement difficiles. En fait, les agents sont classés à titre prioritaire mais se voient souvent primés par un collègue dont la priorité est plus récente mais qui possède une ancienneté administrative supérieure. Nous sommes très loin d'une priorité et de l'article 60 du statut général de la Fonction Publique. Pour **F.O.-DGFIP**, la question n'est pas de savoir d'où vient telle ou telle règle mais de savoir si elle est bonne pour les personnels.

S'agissant des règles autres que statutaires en matière de promotion de grade, nous avons obtenu que le premier des critères soit l'ancienneté et ensuite la notation. Pour autant, les Commissions Administratives Paritaires Locales (CAPL) demeurent indispensables pour exercer un contrôle puisque les directions locales se réservent le droit d'écarter des collègues de leurs propositions au motif soit d'une évaluation négative soit d'une affaire disciplinaire en cours.

Le nouveau dispositif d'évaluation

Lors des derniers échanges à propos des nouveaux statuts, le décret n°2010-888 du 28 juillet portant dispositions nouvelles en matière d'évaluation des fonctionnaires était déjà paru. Il prévoyait entre autres le remplacement de l'entretien d'évaluation-notation-avancement par un entretien professionnel et l'abandon de la note chiffrée. L'ancien Directeur Général s'était engagé suite à notre demande à ne pas mettre en place ce système avant la fin des opérations de fusion. Un seul groupe de travail s'est tenu en juin 2012 au cours duquel **F.O.-DGFIP** avait fait valoir son opposition à l'abandon de la note chiffrée et ses réserves sur le parcours du combattant qu'allait devenir la procédure de recours. En lieu et place d'un nouveau groupe de travail, nous avons été destinataire d'un projet d'instruction sur l'entretien professionnel. La précipitation avec laquelle ce projet a été mis en place et les dysfonctionnements de EDEN RH démontrent à l'évidence que rien ne pressait et qu'attendre la fin des discussions sur les nouvelles règles de gestion auraient pu permettre d'éviter beaucoup d'incompréhensions. À l'heure où nous écrivons, rien ne permet encore de connaître le nombre de recours en CAP nationale, mais il est vraisemblable que les conditions de mise en œuvre de ces nouvelles dispositions vont amener beaucoup de collègues à formuler un recours malgré l'étape supplémentaire du recours hiérarchique sans lequel le recours en Commission Administrative Paritaire (CAP) n'est pas recevable. **F.O.-DGFIP** a mis à disposition de ses adhérents un modèle de recours à aménager ainsi qu'un descriptif de la procédure. Le syndicat national et les élus en Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN) sont prêts à apporter leur aide.

Les élections professionnelles et les CAPN

Les élections professionnelles ont eu lieu le 20 octobre 2011. Elles présentaient une nouveauté liée à la Loi de refondation sociale et aux accords de Bercy : la représentativité des syndicats ne serait plus déterminée par agrégats des résultats des votes aux CAP mais par le vote au Comité technique ministériel (CTM). Le syndicat a mené une campagne active et nous avons obtenu 3 sièges en CAP, nous sommes donc la troisième organisation dans la CAPN n°6. Les débuts de cette CAP unique ne furent pas simples, les méthodes de travail étant différentes dans les deux filières. Les élus FO (originaires des deux filières dans une répartition équilibrée), considérant à juste titre qu'ils sont les élus de tous les personnels, ont dû résister à une forme de clientélisme que prétendaient imposer à tous d'autres organisations syndicales. Leur investissement et leur prise de contact avec tous les agents en cause sur une CAP donnée, ainsi que la qualité des argumentaires développés, leur ont permis d'obtenir des

résultats non négligeables dans la défense des dossiers.

Beaucoup de collègues nous font confiance, bien au-delà de notre représentativité au sein de cette instance. Les CAP traitent de cas individuels mais l'administration est parfois tentée, aidée en cela par d'autres organisations, de les transformer en groupe de travail règles de gestion. Les élus FO en CAP ont participé aux groupes de travail règles de gestion dans les délégations du syndicat car leur expertise était nécessaire : ce sont eux qui font vivre les règles de gestion. Pour autant, quand ils sont en CAP, ils se concentrent sur la préparation de leurs dossiers et ne se laissent pas entraîner dans des discussions d'ordre général qui pourraient nuire à la défense des dossiers dont ils ont la charge. Les nouvelles règles de gestion et le nombre de dossiers à traiter (mutations avancement, recours en révision de note) amènent les élus du B à être présents à Paris pratiquement 10 mois sur 12 et leur militantisme n'est plus à démontrer ; c'est pourquoi il est impossible de clare sans remercier ici les titulaires, suppléants et experts de cette CAPN : Sylvie SERRE, Philippe CING, Philippe CANÉ, Sébastien DESCHAMPS, Pascaline KERHOAS, Jacques RÉGNIER, Marc GEORGES et Marie-Laure SOLANO.

LES INSPECTEURS DES FINANCES PUBLIQUES

En octobre 2010, lors du 2^e Congrès F.O.-DGFIP, la mise en place du statut particulier des inspecteurs des finances publiques (IFIP) n'avait pas encore eu lieu. Les congressistes ont débattu et bâti des motions revendicatives que le syndicat F.O.-DGFIP a portées dans toutes les instances où nous avons siégé. Avant de mettre en place ce « statut unifié des inspecteurs », la Direction Générale des Finances Publiques a convoqué des Groupes de travail (GT) et réunions techniques d'approfondissement (RTA) pour harmoniser les nouvelles règles de gestion.

Commencées en juin 2010, ces réunions, auxquelles le Syndicat National F.O.-DGFIP a participé, se sont poursuivies au cours de l'année 2011. Après neuf mois de discussions avec les syndicats, la DGFIP a enfin acté les grands principes du « régime cible » fixant les nouvelles règles de mutations, les promotions, les recrutements et concours, ainsi que la formation.

Le GT de synthèse a eu lieu le 7 avril 2011. En 2011, 30 GT se sont réunis dont 14 sur les règles de gestion A et A+, 9 sur les mutations et premières affectations, et 7 autres GT sur l'ENFIP et la nouvelle scolarité des inspecteurs.

Toutefois, bien des sujets n'ont pas été finalisés tels que :

- la bonification pour stabilité en Région Ile-de-France (RIF) destinée aux agents qui resteraient au moins 5 ans dans la RIF. F.O.-DGFIP s'est opposé à ce dispositif car nous avons

obtenu la suppression du concours à affectation régionale qui entraînait des blocages pour les agents. Par conséquent, nous considérons que cette bonification est vide de sens.

- La bonification Zone Urbaine Sensible (ZUS) : à l'étude seulement depuis juin 2013.
- Les demandes liées tous grades confondus. Les agents de la DGFIP attendent cette possibilité avec impatience et le Syndicat National F.O.-DGFIP a demandé l'élargissement rapide à toutes les catégories. En 2013, seuls les inspecteurs filière gestion publique pouvaient lier leur demande avec un inspecteur filière fiscale.

Une période de convergence

En attendant le régime cible, la Direction Générale a mis en place une période de convergence, qui selon elle visait à permettre aux agents d'avancer vers le système cible (règles de mutations entièrement communes à tous les agents). Ainsi, selon les propos de l'ancien Directeur Général, Philippe PARINI, ceci devait permettre aux agents de s'approprier les nouvelles règles tout en leur assurant la prise en compte de leurs acquis de la filière d'origine.

Que nenni, pour les inspecteurs la mise en place des Résidences d'Affectations Nationales (RAN) en 2013 s'est soldée par la disparition du mouvement de mutation des inspecteurs OP d'avril 2013 !!!

Et le temps d'appropriation des nouvelles règles, où est-il ?

F.O.-DGFIP a été la seule organisation syndicale à contester la suppression du mouvement d'avril 2013, revendiquant haut et fort la mise en œuvre de 2 mouvements de mutation par le biais d'une pétition électronique.

S'agissant des mutations, les systèmes existants dans les deux ex-directions étaient très différents et les discussions auraient pu être l'occasion de bâtir des règles de gestion ambitieuses. Mais, autant par manque d'imagination que de courage, la direction s'est vite laissée enfermer dans un copier-coller des règles de mutation de l'ex-DGI sauf quand celles issues de l'ex-DGCP étaient moins favorables !

Par conséquent, F.O.-DGFIP s'est battu pour conserver les droits acquis et a constamment exigé un alignement par le haut puisqu'il n'était plus question d'inventer de nouvelles règles.

À titre d'exemple, sur le sujet des suppressions d'emplois, F.O.-DGFIP a été la seule organisation syndicale à exiger le maintien du dispositif en vigueur dans l'ex-DGCP, qui permettait à l'agent dont l'emploi est supprimé de rester en surnombre, surnombre qui s'éteignait de manière naturelle par départ en retraite ou mutation. L'opposition de Solidaires et de la CGT a permis à la DG d'appliquer une règle selon laquelle l'agent ayant la plus faible ancienneté

administrative doit quitter le poste ou le service et être réaffecté sur la résidence administrative (RAN).

Au nom du même corporatisme, le comportement de certains syndicats a conduit les agents à perdre des acquis importants comme le stage de préparation de 2 mois en école pour préparer le concours d'inspecteur, ainsi que le droit à mutation 2 fois par an.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** s'est positionné très clairement et en toute objectivité dans toutes les discussions en vue d'obtenir pour l'ensemble des agents ce qu'il y avait de mieux dans chacune des deux filières.

Aujourd'hui, après une CAP commune pour les mutations des inspecteurs mais des mouvements encore confectionnés par filière et alors que les inspecteurs ont basculé dans le nouveau statut depuis septembre 2011, il faut constater que la DGFIP ne nous facilite pas la tâche.

En mai-juin 2013, lors de la CAP nationale des mutations des inspecteurs des finances publiques, pour la première fois les IFIP GP déposaient une demande de mutation nationale sous AGORA Vœux, à la RAN (résidence d'affectation nationale) et avec des vœux illimités, le secteur de gestion des A et les élus **F.O.-DGFIP** ont dû gérer plus de 325 dossiers (203 FGP et 122 FF) et défendre 190 dossiers en CAP nationale avec des distinctions selon la filière : pas simple !

Rappelons que lors des élections professionnelles du 20 octobre 2011, **F.O.-DGFIP** a obtenu 1 siège sur 8 au niveau national.

Pour les inspecteurs, nous sortons de la période transitoire et en septembre 2014 devrait se mettre en place le système cible : l'affectation sur toutes les structures quelle que soit la filière d'origine.

Un groupe de travail est prévu en octobre 2013. **F.O.-DGFIP** y réabordera les 2 mouvements de mutation et les avantages qu'ils amèneraient pour les agents et tous les autres sujets sur lesquels nous sommes en désaccord avec la Direction Générale.

La liste d'aptitude de B en A

Le décret n°2010-986 du 26 août 2010 - article 5 relatif au corps de la catégorie A précise les conditions statutaires de sélection par liste d'aptitude (L/A). Celles-ci ont évolué pour la liste d'aptitude de B en A. Si la condition d'âge a été supprimée, il faut désormais 15 ans de service public dont 8 ans de service effectif dans un corps classé en catégorie B contre 9 ans de service public dont 5 ans de service effectif dans les 2 statuts particuliers des 2 ex-directions. Par conséquent, des agents ayant postulé pour la L/A 2011 et ayant été classés « excellents » n'ont pas pu le faire en 2012.

C'est purement de la régression. Dans ces discussions, **F.O.-DGFIP** a fait part de son attachement à la promotion par liste d'aptitude, ce qui n'est pas le cas de nombreuses autres organisations syndicales.

Pour la L/A 2013, **F.O.-DGFIP** a obtenu 9 dossiers sur les 31 repêchés après la CAP nationale, portant la sélection à 235 agents promus inspecteurs. Rappelons que le calendrier a été fortement perturbé (7 semaines de retard) en raison de l'annonce tardive par le ministre du plan de qualification ministériel. Le taux de promus était en baisse par rapport à 2012.

Pour 2012, 286 agents ont été promus pour une plage d'appel statutaire de 24 292 agents (13 585 pour la filière fiscale et 10 707 pour la filière gestion publique). Sur cette plage d'appel qui concernait tous les agents remplissant les conditions statutaires requises, sans condition de grade ou de note, 4251 agents avaient fait acte de candidature (1 992 pour la filière fiscale et 2 219 pour la filière gestion publique).

Le taux de promotion ressort donc globalement à 6,72 % (286/4251) à l'issue des travaux de la CAP nationale.

Le nouveau dispositif d'évaluation

Un nouveau système d'évaluation devait se mettre en place, ce décret a été dénoncé et rejeté dans nos motions du congrès du Futuroscope, le décret n°2010-888 du 28 juillet portant dispositions nouvelles en matière d'évaluation des fonctionnaires était déjà paru. Il prévoit entre autre le remplacement de l'entretien d'évaluation notation avancement par un entretien professionnel et l'abandon de la note chiffrée. Face à notre opposition, l'ancien Directeur Général s'était engagé à ne pas mettre en place ce système avant la fin des opérations de fusion.

Un seul groupe de travail s'est tenu en juin 2012 au cours duquel **F.O.-DGFIP** avait fait valoir son opposition à l'abandon de la note chiffrée et dénoncé les nouvelles modalités, notamment avec l'introduction du « recours hiérarchique » faisant de la procédure de recours un VRAI parcours du combattant.

Face à l'opposition des organisations syndicales, en lieu et place d'un nouveau groupe de travail, nous avons été destinataire d'un projet d'instruction sur l'entretien professionnel !!! La précipitation avec laquelle ce projet a été mis en place et les dysfonctionnements de EDEN RH démontrent à l'évidence que rien ne pressait et qu'attendre la fin des discussions sur les nouvelles règles de gestion auraient pu permettre d'éviter beaucoup d'incompréhensions. À l'heure où nous écrivons, rien ne permet encore de connaître le nombre de recours en CAP nationale mais il est vraisemblable que les conditions de mise en œuvre de ces nouvelles dispositions vont amener beaucoup de collègues à formuler

un recours malgré l'étape supplémentaire du recours hiérarchique sans lequel le recours en CAPL et CAPN n'est pas recevable. Une chose est sûre, la mise en œuvre de ce nouveau dispositif a retardé considérablement la réunion des CAP locales de recours de notation.

Les élections des représentants en CAPN

Les élections professionnelles ont eu lieu le 20 octobre 2011. Elles présentaient une nouveauté liée à la Loi de Refondation sociale et aux accords de Bercy : la représentativité des syndicats n'est plus déterminée par agrégats des résultats des votes aux CAP, mais par le vote au Comité technique ministériel (CTM). Pour la CAPN n°4 Inspecteurs des Finances Publiques, **F.O.-DGFIP** a obtenu 1 siège de titulaire sur 8, se positionnant ainsi comme troisième organisation.

Les débuts de cette CAP unique ne furent pas simple, les méthodes de travail en CAPN étant différentes dans les deux filières. Les élus **F.O.-DGFIP**, originaires des deux filières dans une répartition équilibrée, ont su s'adapter à de nouvelles données et à des règles de gestion en constante évolution.

Le travail en CAP nationale se prépare bien en amont de ladite CAPN, et les secrétaires de section ont une part active dans la communication des dossiers personnels au siège du syndicat. Beaucoup de collègues nous font confiance, bien au-delà de notre représentativité au sein de cette instance. Même avec un seul siège, nous n'avons pas à rougir de nos résultats : pour exemple, lors de la CAPN de liste d'aptitude de B en A 2013, **F.O.-DGFIP** a obtenu 9 dossiers, Solidaires 10, la CGT 7 et la CFDT 5.

Un travail collectif entre le secteur de gestion et les élus, la qualité des argumentaires développés, nous ont permis d'obtenir des résultats non négligeables dans la défense des dossiers individuels comme peuvent en attester certains responsables départementaux.

Les nouvelles règles de gestion et le nombre de dossiers à traiter (mutations, L/A, recours en révision de note, sélection au grade d'IDiv CN...) amènent les élus du A à être présents à Paris plus de 100 jours par an (en 2012, la DG a recensé pour la seule CAP n°4, 51 jours de CAP et 59,5 jours de consultation ; en 2013 sur le 1^{er} semestre, 20 jours de CAP et 28,5 jours de consultation). L'investissement et le militantisme des élus « inspecteurs » n'est plus à démontrer. C'est l'occasion ici de les citer : Isabelle DUFAY, Yves LE VAILLANT, Dominique SALINE, Fabien BONISCHD.

LES INSPECTEURS DIVISIONNAIRES DES FINANCES PUBLIQUES

Le décret n° 2010-986 portant statut des agents de catégorie A de la DGFIP a été publié au jour-

nal officiel du 26 août 2010. L'article 20 détermine que les Inspecteurs Divisionnaires hors classe (IDiv HC) sont choisis parmi les Inspecteurs Divisionnaires de classe normale (IDiv CN) ayant atteint au moins le 3^e échelon et comptant 4 ans de service effectif dans leur grade. L'article 21 détermine que les Inspecteurs Divisionnaires de classe normale sont choisis parmi les Inspecteurs ayant atteint au moins le 1^{er} échelon et comptant au moins 7 ans de service effectif dans un corps de catégorie A.

Alors que lors le projet de statut élaboré par l'administration prévoyait un allongement de la carrière pour l'accès au 3^e échelon d'Inspecteur Divisionnaire hors classe de 3 ans et 6 mois, **F.O.-DGFIP** a obtenu une réduction de 3 ans, portant ainsi la durée moyenne à 26 ans et 6 mois.

Pour l'accès à IDiv CN et HC, **F.O.-DGFIP** a obtenu qu'une sélection par voie d'un oral ne soit pas gravée dans le statut, reportant le débat sur les discussions sur les règles de gestion. Si cet oral a été maintenu pour l'accès à la classe normale, cette condition n'a pas été retenue pour l'accès à la hors classe, **F.O.-DGFIP** arguant que les cadres concernés avaient déjà fait leurs preuves en terme de management, reconnues par les directeurs locaux lors de l'exercice de l'évaluation.

Malgré l'opposition d'autres organisations syndicales, **F.O.-DGFIP** a obtenu la transposition de l'ancien article 37 du statut A de l'ex-DGCP par l'article 23 du statut A de la DGFIP. Cet article ne concerne maintenant que la possibilité d'affecter sur les postes comptables non pourvus par voie de mutation ou promotion des cadres d'un grade inférieur à celui requis pour la catégorie du poste.

Pour les IDiv CN le statut offre un déroulement de carrière linéaire sur 4 échelons sans mobilité obligée, allant de l'INM 642 à 734. Le 3^e échelon de la hors classe atteignant l'INM 798 améliore la fin de carrière des IDiv de l'ancienne DGI.

Les articles 16 et 19 permettent l'accès des IDiv aux grades d'IPFIP et d'AFIPA.

Le basculement des cadres de la DGFIP dans ce nouveau statut devant s'effectuer au 1^{er} septembre 2011, la Direction Générale a entrepris des discussions avec les organisations syndicales afin d'élaborer de nouvelles règles de gestion communes aux filières fiscale et gestion publique. Des groupes de travail ont donc été organisés pour aboutir à une réunion de synthèse le 7 avril 2011 lors de laquelle ont été exposés les principes directeurs qui régiront la carrière des Inspecteurs Divisionnaires des Finances Publiques.

Ces principes se déclinent en plusieurs règles de gestion :

- le parcours de carrière
- l'accès au grade et l'avancement
- les mutations et premières affectations

Le parcours de carrière

S'agissant des emplois non comptables, les IDiv CN et HC seront affectés dans le cadre du mouvement national (2 par an) sur une résidence d'affectation nationale (RAN), ce qui est une régression par rapport aux règles antérieures de la gestion publique. Par contre en ce qui concerne les emplois comptables, **F.O.-DGFIP** a exigé et obtenu que l'affectation se fasse au poste dès la CAPN, les comptables gérant leur postes sous leur responsabilité personnelle et pécuniaire, ce qui ne saurait leur être imposé.

Les modalités d'accès au grade d'IDiv CN

Les inspecteurs remplissant les conditions statutaires peuvent accéder au grade IDiv CN soit dans la filière encadrement, soit dans la filière expertise.

Pour la filière encadrement, le dispositif de sélection repose sur 3 piliers de même importance :

- l'avis du n° 1 local
- un entretien de carrière de 30 mn
- le dossier du cadre

Pour la filière expertise, outre les deux autres piliers, l'entretien de sélection repose sur un questionnaire portant sur un domaine technique spécifique.

Cet entretien de carrière existait en Filière Fiscale, mais pas en Gestion Publique. L'administration a opté pour une mise en place progressive. Pour les tableaux 2012 les modes de sélection se sont faits selon les modalités de chaque filière. La sélection unique a été mise en place pour le tableau 2013.

Dans les groupes de travail, **F.O.-DGFIP** s'est opposé à l'entretien de carrière qui ne peut permettre d'évaluer en 30 mn les qualités professionnelles et managériales. Il ne peut servir qu'à éliminer les candidats.

Après sélection l'accès au grade se fait par mobilité en rejoignant un emploi administratif d'IDiv CN ou un poste comptable C3. Les sélectionnés bénéficient de 5 tours de mutation/promotion comme en filière fiscale, ce qui est une chance de plus pour la gestion publique.

L'accès au grade d'IDiv CN à titre personnel est désormais réservé aux inspecteurs 12ème échelon. Malgré la position de **F.O.-DGFIP** revendiquant cette possibilité de promotion dès lors que les conditions statutaires sont remplies (9^e et 7 ans en A), le seul aménagement obtenu l'a été pour les promus avant le 1^{er} janvier 2007 (reconstitution fictive de la carrière selon le « Jacob » pour atteindre le 12^e échelon).

Les modalités d'accès au grade d'IDiv HC

Lors des discussions qui ont précédé la réunion de synthèse du 7 avril 2011, l'administration souhaitait instaurer également une sélection par voie d'oral pour l'accès à la hors classe. **F.O.-DGFIP** s'y est opposé, arguant que le cadre avait déjà subi un oral pour l'accès à la classe normale. Par ailleurs, sa direction locale avait été à même d'apprécier ses qualités d'encadrant dans ses fonctions d'IDiv CN. Il était donc inutile de mettre en place un nouvel oral de sélection. **F.O.-DGFIP** a été entendu.

Un tableau d'avancement devait être élaboré, l'inscription des cadres étant soumise à l'avis du directeur départemental, avis établi à partir des dernières évaluations du candidat et son parcours professionnel. Au final ce tableau d'avancement, valable pour un an, disparaît. L'accès à la hors classe est donc possible par simple voie de mutation, dès lors que l'IDiv CN a atteint le 3^e échelon. L'avis du directeur local reste néanmoins nécessaire.

Les 1^{ères} affectations et mutations

Comme par le passé dans les deux ex-directions, ces cadres continueront à bénéficier de 2 mouvements annuels. En première affectation/promotion, les inspecteurs sélectionnés dans le vivier des IDiv classe norm. bénéficieront de 5 tours. Ils auront vocation à être promus sur les emplois demeurés vacants à l'issue du mouvement de mutation à équivalence de grade.

Dès lors qu'un emploi d'IDiv CN n'est pas pourvu après le mouvement de mutation/promotion, il est possible de le pourvoir, pour nécessité de service, au titre de l'article 23 du statut A. Ainsi, les inspecteurs du 8^e échelon pourront postuler sur des emplois comptables C3. Ils devront avoir l'avis favorable du directeur local. Lors de la prise de poste ils seront reclassés à l'échelon immédiatement supérieur de leur grade. Pour obtenir le grade d'IDiv CN, ils devront néanmoins passer et réussir l'oral de sélection dans un délai de 3 ans et avoir atteint le 9^e échelon comme le prévoit le statut.

L'article 23 peut également s'appliquer afin de pourvoir les postes comptables C2 restés vacants à l'issue du mouvement de mutation/promotion au grade d'IDiv HC. Peuvent candidater les IDiv CN ayant atteint le 2ème échelon.

Dans le cadre des mouvements à équivalence ou de promotion, les demandes sont classées en fonction de l'ancienneté administrative. Cependant, pour les 1^{ères} affectations, la priorité sera donnée aux cadres ayant passé la sélection plus tôt, donc en fonction du millésime du tableau.

Dans le cadre des mouvements un quota de 50 % des vacances à pourvoir dans un département sera réservé à des cas prioritaires (rapprochement de conjoints, familial...).

En fonction des enjeux ou de la nature des missions exercées, certains emplois seront pourvus au choix [administration centrale, délégations] ou en fonction du profil des candidats [SCN, DIR-COFL, SCBCM ...].

Un délai de séjour uniforme de 2 ans est instauré sauf sur les postes comptables hors échelle lettre, où il est de 3 ans.

La mise en place des « écluses »

Afin d'éviter des effets d'aubaine liés à la pyramide des âges et d'éviter qu'une majorité d'emplois vacants dans certains départements ne soient pourvus que par les cadres d'une seule filière, l'administration a décidé qu'une priorité serait accordée en 2012, 2013 et 2014 aux cadres sur leur filière d'origine. Les postes comptables notamment ont été « pastillés » FF ou GP.

Toutefois à compter de 2012 a été mis en place le système des « écluses ». Ce dispositif consiste à ouvrir aux cadres d'une filière des postes comptables de l'autre filière et inversement. L'objectif affiché est d'ouvrir progressivement aux cadres des perspectives nouvelles en terme de métiers. Ils bénéficieront d'un dispositif de formation.

F.O.-DGFIP s'est montré réservé sur ce dispositif. Il a demandé et obtenu que les postes échangés soient de même catégorie et d'indice de responsabilité. A défaut d'être situés dans la même zone géographique, il a exigé qu'ils présentent la même attractivité.

L'administration, comme souvent lors d'expérimentations, a donné les moyens : tutorat, formation, moyens matériels. Ce qu'elle peut faire pour quelques dizaines des postes par an, elle ne pourra en assurer la charge lors du « big bang » du dépastillage des postes comptables au 1^{er} janvier 2015.

Les perspectives de carrière

Par changement de grade : les IDiv CN de 1^{er} échelon ayant 18 mois d'ancienneté dans le grade pourront, dans la limite de 1/6^{ème} des emplois ouverts au concours professionnel, accéder par voie de tableau d'avancement après sélection par voie d'examen professionnel, au grade d'Inspecteur Principal [art 19].

Les IDiv HC 3^e échelon pourront, dans la limite de 1/10^e des emplois réservés aux IP, accéder par voie de tableau d'avancement après sélection par voie d'examen professionnel, au grade d'AFIPA [art 16].

Les IDiv HC3 pourront également postuler, à titre exceptionnel, au grade d'AFIP, au choix de la Direction Générale.

Par accès aux postes comptables surindiciés : les IDiv HC ont accès par voie de détachement dans le cadre du statut d'emploi de Chef de Service Comptable [CSC] aux postes comptables

hors échelle chiffres et lettres [1015, 1040, HEA, HEB].

Ces postes ayant vocation à être occupés par des cadres de grades différents, il sera déterminé en cible [1^{er} janvier 2015] des quotas de postes par grades.

Alors qu'en gestion publique les IDiv HC 3^{ème} échelon [ex TP1] avaient un accès direct sur les postes comptables HEA, les 1015 et 1040 n'existant pas dans cette filière, la filière fiscale a instauré des quotas par grade, les IDiv HC [ex IDEP] ne pouvant accéder que sur des postes échelles chiffres. FO-DGFIP a constamment revendiqué que les IDiv puissent être promus sur des postes échelles lettres, dans la continuité de leur déroulement de carrière de comptables.

De nouvelles règles, appliquées progressivement, à l'épreuve de la gestion.

Avec près de 27 % des suffrages aux élections professionnelles de décembre 2011, devançant de 8 points l'organisation arrivée au deuxième rang, **F.O.-DGFIP** a pris la première place dans cette catégorie de personnels et obtenu deux sièges de titulaires : 1 en IDiv HC et 1 en IDiv CN. Au 30 juin 2013 la population concernée représentait 2420 IDiv HC et 3328 IDiv CN.

Alors que l'ensemble des personnels basculait dans les nouveaux statuts au 1^{er} septembre 2011, des discussions se sont engagées afin de définir des règles de gestion « ciblées » ainsi que les règles à appliquer en période transitoire. En effet le déroulement de carrière des IDiv de chaque filière était différent et il convenait que chacun des cadres puisse, pendant une période à déterminer, conserver les possibilités de débouchés de sa filière.

C'est ainsi qu'un pastillage des postes comptables par filière a été mis en place pour une durée de trois ans, permettant aux IDiv d'accéder en priorité sur les postes comptables de leur filière d'origine. **F.O.-DGFIP** estimant que cette période était trop courte pour préserver aux IDiv HC l'accès direct sur les postes comptables hors échelle [1015 et 1040 en FF / HEA en GP] a réclamé un allongement à 5 ans de cette période.

Le basculement dans le nouveau statut obérait les chances des ex-Percepteurs, inscrits sur le tableau d'avancement au grade de Trésorier Principal pour 2011, de dérouler la carrière à laquelle ils pouvaient prétendre antérieurement, à savoir atteindre le grade de TP1 [NM 798] sans mobilité à compter de leur date de promotion au grade de Trésorier Principal. Or ils ne pouvaient bénéficier que d'un tour de promotion [au lieu de quatre]. **F.O.-DGFIP** a obtenu que tous les inscrits soient promus à la hors classe sur place à des dates retenues en fonction de leur situation [ayant obtenu un poste ou non au 1^{er} juillet 2011] et qu'ils atteignent tous

le 3^e échelon d'IDiv HC entre le 15 novembre 2013 et le 1^{er} juillet 2014. Les anciens RP2 qui bénéficiaient de plus de 3 ans d'ancienneté en 2011 ont pu également être promus sur place à IDiv HC sur place au 1^{er} janvier 2013.

Les craintes formulées par F.O.-DGFIP se sont avérées

Les premières sélections communes au grade d'IDiv CN se sont déroulées en 2012 avec une novation pour les candidats de la Gestion Publique : l'oral de sélection. Les craintes formulées par **F.O.-DGFIP** se sont avérées, puisque, contrairement aux deux autres piliers de la sélection, c'est uniquement l'oral qui est déterminant et n'a pour but que d'écarter des candidats. Ceci est encore plus criant pour la filière « expertise » que pour la filière « encadrement », les candidats « experts » postulant sur une fiche de poste unique.

Par ailleurs les élus en CAPN ont pu constater que cet oral orienté uniquement sur les problématiques de la DGFIP n'était pas adapté aux cadres en détachement auprès d'autres structures.

Enfin il est paradoxal que les inspecteurs ayant pris un poste comptable au titre de l'article 23 du statut, ayant donné toute satisfaction dans leur gestion, constatée par la direction locale et/ou au travers d'un audit, se trouvent écartés de leur promotion au travers d'un oral de 30 minutes, visant à reconnaître de soi-disant qualités managériales.

L'accès à la hors classe a vu disparaître le tableau d'avancement au profit d'une promotion par voie de mutation dès lors que les conditions statutaires sont remplies. Dans les faits cela a peu d'effet, le tableau d'avancement initialement prévu n'ayant une durée de vie que d'une année.

Les élus **F.O.-DGFIP** ont approuvé lors des CAPN l'utilisation optimale des articles 16 et 19 du statut qui a permis aux IDiv HC3 d'être sélectionnés et promus au grade d'AFIPA et aux IDiv CN d'accéder au grade d'IPFIP.

Alors que pour les affectations à l'étranger la revendication de **F.O.-DGFIP** qui est de permettre un séjour de deux fois quatre ans n'est pas satisfaite, les affectations des candidats se font de façon plus transparente qu'auparavant, avec une consultation de la CAPN compétente.

A chaque CAPN de promotion/mutation se pose le problème des promotions sur place de cadres dont le poste comptable est reclassé et qui remplissent les conditions statutaires pour accéder au grade supérieur en concordance avec le niveau de leur poste. Il en est de même pour les cadres en détachement dont le périmètre de la mission est étendu dans le cadre de l'organisation de leur structure d'accueil. L'administration a une position de principe : pas de promotion sur place.

C'est ainsi que lorsqu'un IDiv CN remplissant les conditions statutaires pour accéder à la hors classe occupe un poste comptable C2, il ne peut obtenir sa promotion que si aucun autre cadre n'arrive en concurrence sur son poste. Or le cadre concerné dispose d'un délai de trois ans pour trouver un poste correspondant à son grade. C'est ainsi que dans la majorité des cas, le poste comptable est bloqué à la promotion ou à la mutation.

L'année 2014 sera déterminante

Dans le cadre de la redistribution des indices des anciennes CH, l'administration n'a pas mis en concurrence les postes comptables reclassés hors échelles chiffres. Les cadres concernés ont ainsi pu bénéficier d'une promotion sur place sur ces postes nouvellement surindiciés, ce dont **F.O.-DGFIP** s'est félicité. C'est pourquoi il continue de revendiquer à chaque CAPN que tout cadre remplissant les conditions statutaires puisse bénéficier de la promotion sur son poste reclassé dès lors qu'il a obtenu un avis favorable de sa direction locale. Par souci de parallélisme des formes il en va de même pour les détachés dont le portefeuille est étendu.

Alors que nous sommes à la veille de la mise en œuvre de règles de gestion unifiées, il ne saurait être question pour **F.O.-DGFIP** que les Inspecteurs Divisionnaires hors classe et de classe normale enregistrent un recul dans leur déroulement de carrière. L'année 2014 sera déterminante pour leur avenir. **F.O.-DGFIP** mettra en œuvre sa connaissance des problématiques de cette catégorie de cadres et toute son énergie lors des discussions qui les concerneront.

LES MISSIONS DE LA DGFIP ET LES SPÉCIFICITÉS COMPTABLES

La création de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP), par la fusion des deux anciennes directions générales, DGCP et DGI, date maintenant d'avril 2008. Toutes les nouvelles structures administratives ont été créées lors de la précédente mandature, à l'exception des Services de Publicité Foncière (SPF) mis en place au 1^{er} janvier 2013.

Le dénominateur commun à l'exercice de toutes les missions, tout au long du mandat dont nous rendons compte, aura été la dégradation des conditions de travail et du niveau de service rendu à nos usagers. Les causes principales auront été les suppressions d'emplois récurrentes et plus récemment les diminutions des budgets de fonctionnement et d'investissement locaux et centraux.

Le lancement officiel de la démarche stratégique en juillet 2013 marque le début d'une nouvelle phase, fortement incitée par la Cour des Comptes au nom du dogme de la réduction de la dépense publique. Missions et structures pou-

vent désormais être fortement remises en cause pour atteindre cette cible.

De juin 2010 à septembre 2013, nous avons participé à 64 groupes de travail, 9 audiences et 19 CTPL et CTR (Comité Technique Paritaire Local et Comité Technique de Réseau). Depuis l'automne 2012, le dialogue social avec le nouveau Directeur Général s'est quasiment interrompu faute d'une doctrine claire sur le fonctionnement des groupes de travail. Le syndicat **F.O.-DGFiP** a continué à défendre les missions et les agents qui les exercent lors des Comités Techniques de Réseau, même s'ils ont été la plupart du temps trouqués par l'absence de volonté manifeste du Directeur Général d'entendre les revendications.

Les missions fiscales

L'assiette : les missions d'assiette de l'impôt se sont vues durement impactées par les suppressions d'emplois, mais aussi par des réorganisations profondes, des expérimentations diverses, des choix d'orientation et une législation très fluctuante et complexifiée.

Tous ces éléments sont venus impacter le quotidien des agents, le rendant de plus en plus difficile à vivre.

Pour la gestion des particuliers (SIP) peuvent être cités la réflexion sur le rapprochement SIP/CDIF et l'émergence des Pôles Techniques de Gestion Cadastre (PTGC), la réorganisation/désorganisation des services de la fiscalité immobilière, l'expérimentation déplorable de la numérisation des déclarations d'impôt sur le revenu en 2012 et renouvelée en 2013, la constitution des pôles de gestion en SIP et récemment jusqu'à la fusion de certains... Le Syndicat a dénoncé à chaque occasion toutes ces dérives.

Les services assurant la gestion des professionnels (SIE) n'ont pas été épargnés. La fiabilisation et les règles d'assiette problématiques de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises, la mise en place chaotique de GESPRO, le développement des téléprocédures et l'abaissement des seuils, le traitement des anomalies liées à ces téléprocédures... sont là aussi autant de facteurs anxiogènes. Comme pour les SIP, le Syndicat a condamné fermement ces errements.

Les services de l'enregistrement font quant à eux l'objet d'une expérimentation/test visant à les adosser aux Services de la Publicité Foncière (SPF). Nos craintes sont grandes sur la subsistance du maillage territorial. Le Syndicat est et restera vigilant sur ce point, ainsi que sur la pérennité de cette mission.

La mission cadastrale d'assiette, impactée par le rapprochement SIP/CDIF, a aussi connu une expérimentation en 2011 concernant la revalorisation des valeurs locatives des locaux professionnels. En 2013, l'ensemble des propriétaires de ces locaux est soumis au dépôt d'une déclaration. Dans un contexte dogmatique de sup-

pressions d'emplois, quelle va être la capacité de ces services à absorber ce nouveau flux ?

Le contrôle : les suppressions d'emplois, les réorganisations, la mise en place de nouveaux outils, mais aussi l'environnement médiatique de ces derniers mois ont détérioré l'ensemble des missions de la sphère contrôle. Les agents exerçant ces tâches connaissent eux aussi un quotidien de vie au travail largement dégradé. La sélection des dossiers uniquement en fonction de la notion de rentabilité est abusive et ne cesse de progresser. Le principe de traitement égalitaire devant l'impôt s'en trouve ainsi atteint. Constatant de multiples évolutions, le Syndicat a fait le choix de publier à ce titre un périodique trimestriel dédié à la sphère contrôle. Ainsi, 6 numéros ont été publiés et diffusés durant le mandat depuis juillet 2012.

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

Le contrôle fiscal externe, assuré par les PCE, les Brigades Départementales de Vérification (BDV), les Directions de Contrôle Fiscal (Dir-CoFi), les Services à Compétence Nationale (DVNI, ONVSF, ONEF, DGE)... a prétendument fait l'objet d'une sanctuarisation de l'emploi. Le Syndicat dénonce cette fausse affirmation en démontrant l'inverse. Le Syndicat s'est clairement positionné contre l'application RIALTO-Investigations et participe activement à la pétition lancée comme au boycott de l'application.

Les missions de recherche, Brigade de Contrôle et de Recherche (BCR), Brigade d'Enquête et de Programmation (BEP), Groupes d'Intervention Régionaux (GIR), Brigades d'Intervention Inter-régionales (BII), Brigade Nationale de Répression de la Délinquance Fiscale (BNRDF)... notamment par l'expérimentation du module RECHERCHE d'ALPAGE à compter de mai 2013, ne sont pas en reste. Le Syndicat a dénoncé le risque de normalisation de la mission et de surveillance constante des agents.

Les services de Fiscalité Immobilière (FI) ont ou vont subir de lourdes restructurations. Le Syndicat a dénoncé l'éclatement de ces missions, Dossiers à Forts Enjeux (DFE), gestion et taxation des déclarations de succession... et continue de s'opposer à toute atteinte au maillage géographique.

Les services de la redevance audiovisuelle sont pour leur part réduits à leur plus simple expression en terme de personnel comme de moyens.

Le recouvrement : cette mission est la suite naturelle ainsi que complémentaire des mis-

sions d'assiette et de contrôle. L'augmentation significative des recettes fiscales nécessite un niveau d'emploi suffisant pour la garantir. Qu'il soit spontané ou contentieux, elle repose sur un maillage territorial assurant la proximité avec l'usager que le Syndicat s'attache à défendre. Le Syndicat continue de dénoncer avec force le rapprochement dangereux de l'assiette et du recouvrement.

Le recouvrement spontané de l'impôt direct et indirect est d'un haut niveau, ce qui est révélateur de la compétence des agents, malgré la situation de l'emploi. Le Syndicat s'oppose à toute tentation de dérive vers le prélèvement à la source ou externalisation de cette mission.

Le recouvrement contentieux et forcé est lui aussi d'un haut niveau et le nombre de procédures lourdes est en nette augmentation. Dans le contexte économique fortement dégradé, cette mission est très sensible et le Syndicat dénonce la mise en place des Pôles de Recouvrement Spécialisés (PRS) qui éloignent l'usager des services et postes.

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

La situation des services du cadastre et des Centres Des Impôts Fonciers (CDIF) est à ce jour très hétérogène. La réforme de ces services (CDI/CDIF), engagée en 2006, a été suspendue début 2009 pour la mise en place des SIP. Ainsi la gestion des taxes foncières des locaux d'habitation a pu être transférée à l'ensemble des SIP, à une partie seulement ou bien à aucun d'eux. Parallèlement il y a eu création des Pôles Techniques de Gestion Cadastre (PTGC), des Pôles d'Évaluation des Locaux Professionnels (PELP) et des Pôles d'Évaluation des Locaux d'Habitation (PELH). Conformément à sa motion de Congrès le Syndicat a revendiqué la recréation des CDIF.

Les anciennes conservations des hypothèques ont été transformées en Services de la Publicité Foncière à compter du 1^{er} janvier 2013 et sont devenues des postes comptables. Le Syndicat a durant toutes les discussions notamment défendu les intérêts des chefs de contrôles (A, B ou C). En fonction de l'évolution du marché immobilier, mais aussi à cause des suppressions d'emplois, les délais de traitement des actes ont littéralement explosé. Le Syndicat n'a de cesse de dénoncer cet état de fait et d'alerter sur l'impact inévitable sur le contentieux lié à la pro-

priété et le quotidien de vie au travail des personnels.

L'accueil : qu'il soit physique, téléphonique ou par internet, cette mission connaît une véritable faillite et s'exerce trop souvent au détriment des missions assiette et recouvrement. Son évolution est significative pour les particuliers : une augmentation de 2,7 % en 2012 par rapport à 2011. Ainsi 32,6 millions d'usagers ont contacté la DGFIP par l'intermédiaire des SIP, des Trésoreries, des Centres Prélèvement Service (CPS) ou des Centres Impôts Service (CIS). 12,5 millions ont contacté la DGFIP dans le cadre de la campagne déclarative à l'impôt sur le revenu et 17 millions dans le cadre de la campagne des avis. Le Syndicat est très attentif à l'évolution de ces chiffres pour 2013, du fait de l'élargissement de l'assiette de l'impôt sur le revenu générant un nombre de foyers imposables plus nombreux, comme de l'évolution défavorable du contexte économique. Le Syndicat dénonce la dégradation des conditions de cet accueil et l'insécurité engendrée.

La sécurité : intimement lié au bon exercice de l'ensemble des missions et à la qualité de vie au travail, le volet sécurité a été d'actualité notamment de février 2012 jusqu'à ce jour. Pas moins d'une dizaine de groupes de travail se sont tenus. Le Syndicat n'a eu de cesse de lier ce sujet aux suppressions d'emplois et à la baisse continue des crédits de fonctionnement. Si des accords et convergences ont pu être trouvés avec l'administration, il faut en effet qu'il y ait suffisamment d'agents pour faire face au flux des usagers (que ce soit dans les SIP comme dans tout le réseau), mais aussi qu'il y ait les crédits suffisants pour l'équipement des locaux par exemple.

Les missions de la gestion publique

Pensions : 12 centres régionaux et de nombreux emplois ont été supprimés. De plus la spécialisation de l'accueil a été opérée sur les centres de Bordeaux et Rennes. **F.O.-DGFIP** a combattu cette organisation du travail qui a généré une dégradation des conditions de travail sans amélioration ressentie du service public pour les usagers.

Quand la DGFIP envisage une rationalisation des structures centre de gestion des retraites (CGR), **F.O.-DGFIP** marque son opposition à une nouvelle phase de concentration et donc de suppressions et de spécialisation de CGR.

Liaison rémunération : cette mission est encore exercée dans les services régionaux Liaison rémunération. Mais la mise en place de l'opérateur national de paye (ONP) les condamne à disparaître à l'instar de la réorganisation des pensions. **F.O.-DGFIP** et la Fédération des Fonctionnaires FO s'opposent à cette réforme interministérielle mais le syndicat négocie aussi pour que

les agents de la DGFIP concernés puissent avoir le choix de suivre ou non leur mission. Cette revendication forte va se heurter à la volonté de la Cour des Comptes de mettre en place une mobilité forcée en utilisant l'arme des sanctions indemnitaires pour les agents ne souhaitant pas être mobiles.

La dépense a été fortement impactée d'une part par le déploiement du progiciel CHORUS et d'autre part du fait des réformes de structures.

Il ne reste plus en 2013 que 51 départements qui ont encore une activité dépense État et la démarche stratégique aura comme effet prévu de ramener à terme cette mission au niveau des seules DRFiP puis en inter-région puisque dans le même temps il est prévu que les Budgets Opérationnels de Programme (BOP) ne soient plus de la responsabilité des DRFiP mais des délégués du Directeur Général (DDG).

La création de nouvelles structures interministérielles comme les Centres de Services Partagés (CSP) a rapidement prouvé que le principe de séparation ordonnateur comptable n'était dans les faits plus une obligation pour les administrations d'État.

F.O.-DGFIP a fortement dénoncé cette réforme de la dépense qui, pour dégager des économies, met en péril tant les grands principes des Finances Publiques que la qualité des contrôles effectués par un comptable DGFIP. La Cour des Comptes, bien que déplorant que le nouveau système ait comme résultat que l'engagement de la dépense soit bâclé et très souvent trop concomitant au paiement, préconise pourtant de toujours plus spécialiser et donc de concentrer les structures. **F.O.-DGFIP** a combattu tout au long du mandat cette idéologie dont le seul but est non d'améliorer la qualité du service public mais bien d'en réduire le coût quelles qu'en soient les conséquences.

Le but premier, voire à terme le seul principe directeur, est de payer rapidement tout en centralisant toujours plus : l'exemple et la cible à atteindre étant les inter-régions comme au ministère de la défense.

Les missions pour le compte de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) et Dépôts de fonds au trésor (DFT) : **F.O.-DGFIP** a tout au long du mandat combattu les expérimentations dont le seul but est de régionaliser la mission CDC : le faible nombre d'agents concernés sur chaque DRFiP fait la part belle à la Direction Générale pour faire en sorte que l'expérimentation débouche sur une concentration à minima régionale.

La mission domaniale est depuis la création de la DGFIP souvent négligée et pourtant l'objet de convoitise par exemple de la part des notaires. Les propositions du Conseil immobilier de l'État

n'ont pas fait l'objet de conférences de presse de la Direction Générale pour rassurer les agents en charge de cette mission ; **F.O.-DGFIP** a revendiqué des moyens pour assurer par exemple la gestion des patrimoines privés, l'évaluation pour le compte des collectivités locales et plus globalement pour renforcer le rôle de gestion de l'immobilier public.

Le secteur public local : tenue de la comptabilité, conseil aux élus, fiscalité directe locale (FDL).

Vu les réformes en cours de mise en œuvre du côté ordonnateurs, par exemple l'intercommunalité, mais aussi vu les conséquences, non encore connues, dues à l'acte 3 de la décentralisation, les besoins d'aides aux élus se sont accrus. Or trop souvent les services de la DGFIP comme le FDL (fiscalité directe locale) n'ont plus les moyens humains de répondre aux demandes urgentes et très techniques ; **F.O.-DGFIP** avait pourtant dès les débuts de la fusion revendiqué des moyens conséquents sur cette mission emblématique de l'aide aux collectivités locales. Le silence de l'administration ou le fait qu'elle se contente de promesses sans lendemain risque pourtant de pousser les partenaires que sont les élus locaux à chercher des solutions ailleurs qu'à la DGFIP. **F.O.-DGFIP** combat cette attitude de la Direction Générale de trop souvent rendre l'exercice des missions si difficile que l'externalisation paraît alors inéluctable : le syndicat s'oppose à ce fatalisme et au contraire démontre que la seule solution est de redonner des moyens à même de permettre le développement des missions aux profits de tous les usagers et partenaires.

De la même façon les comptables, dont les effectifs de leurs postes comptables ont fondu régulièrement chaque année depuis notre congrès de 2010, n'ont plus autant de temps à consacrer aux analyses financières.

Le logiciel Hélios n'est toujours pas suffisamment efficace pour assurer les besoins eux aussi croissants de recouvrement des produits locaux et surtout hospitaliers. En 2013 aucuns crédits budgétaires n'ont été octroyés pour continuer d'adapter l'outil aux besoins exprimés par les utilisateurs car le coût de la réforme des virements (ISEPA) était prioritaire.

Malgré les efforts, sans cesse croissants, des comptables et de leurs agents les élus expriment majoritairement le sentiment d'une dégradation du service rendu depuis la création de la DGFIP.

F.O.-DGFIP n'a pas cessé de revendiquer, auprès du Directeur Général, l'octroi d'outils et de moyens humains à la hauteur des enjeux. À force de toujours moins vérifier et de se limiter à un rôle de payeur, la dégradation de la qualité

comptable, de la conscience professionnelle des agents et l'explosion prévisible des débits pour les comptables finiront par précipiter la fin de cette mission vitale pour la DGFIP.

Les missions transverses

Les ressources humaines : la charge de travail des agents affectés à l'exercice de cette mission a été lourde compte tenu de la coexistence de plusieurs régimes durant la phase de convergence. Cet investissement fort sera récompensé par des suppressions d'emplois en 2014.

Le budget logistique : cette mission en application de la démarche stratégique risque à terme de ne plus être exercée au niveau départemental mais régional ou en inter-région sous l'autorité de la DGG.

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

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

La mission d'audit : cette mission était en partie régionalisée mais la démarche stratégique prévoit l'intervention des DGG et les missions audit et maîtrises des risques seraient dirigées par un seul comptable supérieur, le nombre d'auditeurs IP sera réduit. **F.O.-DGFIP** dénonce ce projet qui risque d'une part de mélanger audit et maîtrise des risques et d'autre part qui voudrait faire croire aux agents concernés que l'on peut développer des missions en réduisant les personnels.

Les spécificités comptables

Le nombre de postes comptables a augmenté avec la création des SIP, résultat de l'éclatement de postes recouvrement impôts, et avec la transformation des conservations des hypothèques en postes comptable dénommés « Services de Publicité Foncière » (SPF). Dans le même temps les campagnes de suppressions de postes ruraux furent provisoirement atténuées pour permettre de favoriser la création de la DGFIP et notamment la mise en route des SIP. **F.O.-DGFIP** a au cours de ce mandat, bien sûr, mis en avant cette revendication de toujours, qui est l'impérieuse nécessité de faire vivre un réseau de proximité en milieu rural mais aussi périurbain avec des moyens à la hauteur des enjeux de service public de qualité, sur tout le territoire.

Depuis plusieurs années la cour des comptes réclame une reprise rapide et forte des restructurations du réseau, argumentant sur le fait que

pour continuer à supprimer des emplois il est obligatoire de « recomposer le maillage territorial » des postes comptables.

Un nouveau classement par famille est intervenu en 2012 et **F.O.-DGFIP** a revendiqué et obtenu que la Direction Générale n'emisage pas un classement unique pour tous les types de postes comptables ; c'eût été un vrai jeu de massacre avec déclassements et reclassements massifs entraînant des mobilités non désirées.

La création de la DGFIP a créé un problème général de positionnement des comptables : dès la création des SIP la Direction Générale et les directeurs locaux ont décidé de dénommer les comptables concernés de « responsables, chef de service » ; le problème n'est pas que sémantique car contrairement à leurs collègues du secteur public local ils n'ont pas eu, dès les premiers SIP, la possibilité de désigner eux-mêmes leur adjoint, de pouvoir les « évaluer » et, plus grave, de simplement pouvoir réorganiser leur poste comptable, ne serait-ce que pour pouvoir répartir, autant que faire se peut, la charge de travail accrue compte tenu des suppressions d'emplois. Même si le vocabulaire a récemment évolué de trop nombreux exemples prouvent que dans de trop nombreuses directions départementales en souhaite continuer à ne pas leur octroyer plus de marges d'initiatives qu'aux chefs de services.

Pour **F.O.-DGFIP**, le Directeur Général doit non seulement affirmer que les postes comptables sont le socle de son activité mais le traduire dans les faits en s'assurant que le positionnement du comptable SPL devienne la « norme » au grand profit des collègues comptables des SIP, SIE, SPF et PRS.

Une nouvelle réforme de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables a été mise en œuvre alors que la réforme de 2008 n'avait pas encore produit tous ses effets, effets néfastes pour les comptables, notamment la forte augmentation des laissés à charge suite à débits, compte tenu de l'alignement systématique du ministre délégué au budget sur l'avis de la Cour des Comptes dans son rôle de gestion des remises gracieuses.

La nouvelle réforme accroît encore le danger pour les comptables, compte tenu des nouveaux pouvoirs du juge des comptes en matière d'appréciation du préjudice financier pour la collectivité ou d'effectivité d'un plan de CHD (Contrôle Hiérarchisé de la Dépense) valide. **F.O.-DGFIP** a combattu le but affirmé de cette réforme marquée par l'affaiblissement des pouvoirs du ministre de déterminer l'importance des laissés à charge, alors que cette prérogative ne servait qu'à atténuer la responsabilité de l'administration incapable de donner les moyens aux comptables et à leurs agents d'exercer correctement leurs missions.

L'augmentation avérée des laissés à charge concerne tous les comptables qu'ils soient principaux (SPL) ou secondaires (recouvrement de l'impôt). F.O.-DGFIP porte de plus en plus assistance aux comptables chargés de l'impôt pour qu'ils effectuent systématiquement des recours devant la délégation à la responsabilité des comptables, en réaction à la tendance de certains comptables principaux de les punir en leur laissant à charge jusqu'à 10 % du montant de refus de sursis de versement.

En conclusion, F.O.-DGFIP continue de revendiquer la tenue périodique de Comité Technique Paritaire pour mettre en lumière la dégradation de l'exercice des missions et les effets destructeurs sur les structures et le réseau qui, à force de se contracter, implosera. Tel est de toute évidence l'objet principal de la démarche stratégique lancée lors du CTR du 9 juillet 2013.

L'INFORMATIQUE À LA DGFIP

Plus de 3 ans viennent de s'écouler depuis le dernier congrès et l'adoption à la quasi-unanimité (99,55 %) de sa motion informatique. A priori, donc, une revendication claire et partagée.

Ces trois années ont vu :

- la mise en place d'une nouvelle organisation territoriale de l'informatique, via les DiSI (Directions des Services Informatiques) et leurs ESI (Etablissement des Services Informatiques) en remplacement des ex-DIT et ex-CSI ;
- la préparation d'un Plan Stratégique Informatique (P.S.I.) finalement sacrifié par le nouveau Directeur Général sur l'autel de la Démarche stratégique.

La déclinaison du dialogue social national relatif à l'informatique et aux informaticiens durant cette même période a connu trois temps :

- de novembre 2010 à juin 2012, soit durant 20 mois, de nombreux Groupes de Travail (GT) aux avancées trop souvent erratiques, confinant, comme sur d'autres sujets, à une réunionnite aiguë ;
- à partir de l'été 2012 et de la nomination du nouveau Directeur Général, absence totale de toute réunion (GT ou Comité Technique de Réseau, CTR) sur les sujets de l'informatique de la DGFIP et de ses informaticiens, pendant 1 an ;
- à l'automne 2013, une timide reprise avec un CTR et une Réunion Technique d'Approfondissement (RTA).

Rappel chronologique des principales réunions auxquelles les délégations nationales du Syndicat ont participé et des principaux événements survenus au cours des 20 premiers mois :

- GT du 16 novembre 2010, confirmant des garanties pour tous les informaticiens ;

- GT du 24 mai 2011, évoquant le cas particulier de la restructuration du D3CE ;
- 1^{er} septembre 2011, mise en place des DiSI (et de leurs ESI rattachés) ainsi que de la 1^{ère} phase du rattachement de l'assistance informatique ;
- GT du 12 juin 2012, annonçant la tenue d'un prochain CTR à la Rentrée suivante ;
- 1^{er} septembre 2012, 2^{ème} phase du rattachement de l'assistance informatique aux DiSI ;
- CTR du 25 septembre 2012, annonçant la Démarche stratégique chère à notre Directeur Général (DG) et, surtout, à nos Ministres, et constituant un abandon implicite du P.S.I.

Sur ce P.S.I. avorté, soyons clair : F.O. n'avait pas arrêté sa position définitive quant à son vote dans la mesure où nous escomptions la négociation finale qui aurait dû se tenir lors du CTR de septembre 2012 pour obtenir le meilleur texte et le meilleur Plan possible au service de tous les acteurs de l'informatique de la DGFIP et de leurs missions. En particulier, ce texte avait au moins le mérite :

- de tracer une perspective à moyen terme du rôle de chaque ESI ;
- d'affirmer un objectif de ré-internalisation des développements informatiques, même si cet objectif n'était pas quantifié.

L'automne 2013 a vu une timide reprise de la concertation à la mode DGFIP : « on vous écoute, mais on ne vous entend pas » :

- CTR du 1^{er} octobre, transférant une partie de MSIT ainsi que SIRIUS au Service à Compétence Nationale (SCN) COPERNIC, rebaptisé Cap Numérique pour l'occasion ; ce nouveau SCN se voit aussi confier la Maîtrise d'Œuvre (MOA) de tous les projets transversaux et de tous les nouveaux projets, sauf exception validée par le DG ;
- RTA du 7 octobre, visant à préparer une instruction nationale pour préciser les modalités du droit à mutation, des affectations après promotion, du délai de séjour après obtention d'une qualification, du recrutement interne d'analystes, entre autres.

Devant l'absence de réponses cohérentes aux questions précises posées par la délégation F.O.-DGFIP, en particulier sur l'organisation cible de l'informatique de la DGFIP, elle a voté « contre » le projet d'arrêté, et de même lors de la nouvelle convocation du CTR le 7 octobre.

À ce jour, il n'y a plus, à la DGFIP, ni Schémas Directeurs Informatiques, enterrés avec leur ex-Directeurs Générales d'origine, ni Plan Stratégique Informatique ; il ne reste plus que la Démarche Stratégique et son cortège de suppressions d'emplois implicites, accompagnée, si l'on peut dire, de la vacuité de son projet informatique...

Rapport spécial sur les ZUS

Deux groupes de travail ont eu lieu, les 27 mai et 8 juillet 2013, au sujet de l'application à la DGFIP des dispositions de la loi n°94-628 du 25 juillet 1994 et du décret fonction publique n°95-313 du 21 mars 1995 relatifs aux zones urbaines sensibles.

Les discussions se sont essentiellement articulées autour de deux axes thématiques :

Le périmètre des bénéficiaires : la Direction Générale envisageait d'exclure du dispositif les agents à la disposition du directeur (ALDI), les échelons départementaux de renfort (EDR) et les agents détachés sur un poste ou service en ZUS. Le Syndicat a obtenu que ces agents soient admis à bénéficier du dispositif.

Concernant les agents ayant obtenu une mutation de ZUS à ZUS (Zone Urbaine Sensible) (hors mutation dans l'intérêt du service), l'Administration s'obstine toujours à les écarter du dispositif. Le sujet est le même pour les agents exerçant leur activité et intervenant régulièrement au contact des populations ZUS, mais affectés sur des postes/services hors ZUS, ainsi que les agents itinérants. Le Syndicat a dénoncé cette injustice et l'arbitrage n'a toujours pas été rendu.

Les retraités comme les agents exerçant toujours une activité mais ailleurs que dans les services DGFIP (détachés, activité dans le secteur privé ...), sont bien sûr éligibles au dispositif. Le Syndicat a lourdement insisté pour qu'une solution de recensement soit rapidement trouvée et là encore le sujet reste à suivre.

Le Syndicat est par ailleurs intervenu à plusieurs reprises pour que la liste des services/postes implantés en ZUS soit actualisée car des omissions ont été constatées.

Les modalités d'attribution de l'ASA : la DGFIP base le dispositif sur un mode déclaratif et sur demande expresse des agents. Le Syndicat a fermement dénoncé ce mode de recensement et revendiqué qu'il soit assuré par la direction.

Deux options étaient envisagées pour le traitement des demandes (un traitement en une seule fois ou un traitement au fil de l'eau). À la demande du Syndicat, la conjugaison des deux options a été retenue et il sera procédé à un traitement mensuel des demandes.

Suite à notre intervention, il sera procédé à un traitement prioritaire des demandes pour les agents retraits et pour ceux ayant déjà déposé une demande de reconstitution de carrière.

Le Syndicat a fortement insisté sur l'effet rétroactif des dispositions qui implique les rappels de traitement corrélatifs. Nous resterons très vigilants sur ce point.

UNE ACTIVITÉ SYNDICALE SOUTENUE

Le défi des élections professionnelles de 2011 a été relevé

Dans un environnement bouleversé par de nouvelles modalités de représentativité syndicale et d'organisation du dialogue social institutionnel, le Syndicat National et ses sections ont su assurer la représentativité de l'organisation.

Grâce à l'implication du réseau militant, amenant plus de 80 % des voix de la Fédération des Finances F.O. à l'élection du Comité Technique Ministériel, le Syndicat National a recueilli plus de 20 % des voix exprimées dans l'élection des représentants des Comités Techniques Locaux de la DGFIP, ce qui lui a permis d'obtenir 2 des 10 sièges de titulaires au Comité Technique de Réseau (Solidaires : 4 sièges - COT : 3 sièges - CFDT : 1 siège).

Ce résultat a été obtenu alors que le Syndicat National avait présenté des candidatures dans

110 des 136 directions ayant à élire un Comité Technique, compte tenu de l'histoire des deux syndicats d'origine. Une marge de progression reste toujours possible.

Les instances nationales du Syndicat ont été régulièrement consultées

Conformément aux Statuts, le Conseil Syndical aura été consulté 11 fois depuis le 2^e Congrès National entre octobre 2010 et avril 2014, à raison de 3 réunions par an :

Chacune de ces réunions a été clôturée par un communiqué repris sur le site web national, dans le trimestriel « Le syndicaliste F.O.-DGFIP » et diffusé aux sections.

Le Conseil National, instance prévue par l'article 33 de nos statuts, qui regroupe les membres du Conseil Syndical et les représentants des sections départementales, s'est réuni à Soustons (Landes) les 23 et 24 mai 2012.

Dates de réunion du Conseil Syndical

14 et 15 décembre 2010
15 au 17 mars 2011
21 au 23 juin 2011
13 au 15 décembre 2011
13 au 15 mars 2012
21 et 22 mai 2012
14 au 18 octobre 2012
5 au 7 février 2013
11 au 13 juin 2013
19 au 21 novembre 2013
25 et 26 mars 2014

Le Bureau National a été réuni tous les lundi matin, en fonction du calendrier bien évidemment, et autant de fois que nécessaire compte tenu de l'actualité de la DGFIP.

Les Commissions Nationales ont toutes été réunies au moins une fois, en septembre et octobre 2013.

Le Conseil National des Missions s'est réuni autant de fois que nécessaire sur les sujets de sa compétence.

L'implantation de sections F.O.-DGFIP a été une priorité

Au 30 octobre 2013, exception faite du département de la Meuse, il existait une section F.O.-DGFIP dans chacun des départements métropolitains et ultra-marins (y compris Mayotte), ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie et Polynésie française.

Par ailleurs, le Syndicat National a poursuivi sa politique de création de structures syndicales dans les directions nationales et spécialisées : DISI, DIRCOFI, DRESG, ENFIP, etc....

Pour finaliser cette option, il sera d'ailleurs proposé au Congrès d'entériner la création des sections Services Centraux, DRESG et Directions Nationales par partition de la section des personnels Hors Réseau. Cette dernière se concentre désormais plus particulièrement sur la syndicalisation et la défense des personnels en position de détachement.

Au 30 octobre 2013, 110 structures syndicales F.O.-DGFIP étaient actives.

Par ailleurs, la Section Nationale des Retraités a poursuivi la syndicalisation des camarades retraités.

La formation syndicale des militants départementaux a été amplifiée.

Depuis octobre 2010, un programme ambitieux de formation des militants (secrétaires départe-

mentaux, trésoriers de section, élus locaux) a été proposé s'articulant autour :

- d'un stage de 3 jours pour les responsables et les militants départementaux ;
- d'un stage d'une journée pour les Trésoriers de section,
- d'un stage d'une journée pour les administrateurs de site web des sections.
- d'un stage d'une journée pour les élus des CAP locales et des Comités Techniques Locaux à compter de 2012.

Ainsi entre 2010 et 2013, l'effort de formation syndicale aura été constant et représente 1257 camarades formés et 1593 journées de formation syndicale, auxquelles il convient d'ajouter la participation de militants du Syndicat aux stages CHS-CT et Action Sociale organisés par la Fédération des Finances F.O ainsi qu'aux formations assurées par les Unions Départementales FO.

La communication du Syndicat a été améliorée

Le trimestriel « Le Syndicaliste F.O.-DGFIP » a été diffusé directement aux adhérents actifs et retraités selon une périodicité régulière à raison de quatre numéros par an. Au rythme de ses parutions, plusieurs guides ont ainsi été diffusés en encart central (action sociale, congés et temps de travail, règles de gestion, rémunération).

Le Syndicat a poursuivi la dématérialisation des informations syndicales, demandant aux sections d'effectuer le routage vers les adhérents, sympathisants et l'ensemble des personnels.

Répondant à une commande du Conseil Syndical, le Site web du Syndicat National a été rénové en 2012 et chaque section dispose d'un site départemental mis gratuitement à sa disposition par le Syndicat National.

Il est à déplorer que des attaques de pirates électroniques contre l'hébergeur aient malheureusement perturbé à plusieurs reprises le libre accès à l'information syndicale.

Voilà qui clôt momentanément un rapport sur une activité riche, sachant qu'un rapport complémentaire sera présenté devant les délégués.

Il reviendra plus en détail sur l'activité du Syndicat au cours des 42 mois de ce mandat, et prendra en compte les évolutions constatées depuis octobre 2013.

FO **DGFIP**
la force syndicale

Lined area for taking notes, consisting of multiple horizontal lines across the page.

Pension de Retraite

1. Parce que résister est indispensable lorsque sont attaqués des droits
2. fondamentaux, le Congrès **F.O.-DGFIP** affirme solennellement la
3. légitimité des fonctionnaires actifs et retraités à contester et combat-
4. tre toutes les décisions qui auraient pour finalité de remettre en
5. cause tout ou partie du Code des Pensions Civiles et Militaires de
6. Retraites et les acquis obtenus par les luttes.

7. C'est pourquoi le Congrès **F.O.-DGFIP** considère que les revendica-
8. tions sur la pension de retraite concernent autant les fonctionnaires
9. en activité que les fonctionnaires retraités.

10. LA RÉFORME DES RETRAITES DE 2013 : 43 ANS, C'EST TROP !

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

15. Dans les faits, cette sixième contre-réforme en vingt ans a pour
16. conséquence de mettre un terme définitif au départ à la retraite à
17. 60 ans, y compris pour les carrières longues. Ce recul social, que
18. le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonçait déjà avec force en octobre 2010,
19. se fait toujours au nom de l'allongement de l'espérance de vie,
20. bien différente aujourd'hui de l'espérance de vie en bonne santé. Il
21. s'inscrit dans une politique de rigueur socialement et économi-
22. quement injuste et dangereuse pour la cohésion sociale. Retarder
23. l'âge de départ à la retraite, abolir une conquête des luttes
24. sociales, c'est renoncer au progrès social. Le Congrès **F.O.-DGFIP**
25. rejette cette loi et en demande l'abrogation.

26. LA PENSION DE RETRAITE EST UNE DETTE VIAGÈRE DE L'ÉTAT

27. Le Congrès **F.O.-DGFIP** :

28. - Soutient que le Code des Pensions Civiles et Militaires de
29. Retraite est partie intégrante du Statut Général des fonction-
30. naires. Son articulation avec le principe de carrière justifie plei-
31. nement la référence aux six derniers mois d'activité pour le cal-
32. cul de la pension.

33. - Réaffirme avec force que la pension du fonctionnaire de l'État
34. est une dette viagère de l'État constituée en reconnaissance des
35. services faits : inscrite au Grand Livre de la Dette Publique, elle
36. ne peut donc être assimilée à une retraite publique et entrer
37. dans le champ de l'assurance vieillesse. C'est ainsi que les fonc-
38. tionnaires d'État ne sont pas soumis à une cotisation d'assu-
39. rance vieillesse, mais à une retenue pour pension.

40. - Rejette toute évolution vers un système à points ou tout autre
41. système incompatible avec la notion de carrière et de progressi-
42. vité de la rémunération.

43. Il s'inscrit totalement dans l'analyse du Congrès Confédéral de
44. Montpellier en 2011 qui dénonçait les atteintes répétées au droit à
45. pension entraînant la baisse des taux moyens de remplacement,
46. année après année, et la paupérisation accrue des retraités de la
47. Fonction Publique d'État, et plus particulièrement des femmes.

48. C'est pourquoi le Congrès **F.O.-DGFIP** condamne :

49. - La remise en cause de l'âge légal à 60 ans, conjuguée avec un
50. nouvel allongement de la durée des services pour bénéficier
51. d'une retraite à taux plein. 43 ans, c'est trop.

52. - Le système pervers de la décote, toujours plus pénalisant pour
53. les agents qui n'ont pas accompli une carrière complète.

Notes

54. - Le recul des droits dans les modalités de prise en compte des
55. enfants, excluant les naissances et les adoptions antérieures à
56. l'entrée dans les services.
57. - L'exclusion pour les parents de 3 enfants ou d'enfant handicapé
58. du bénéfice du droit de départ anticipé à la retraite après 15 ans
59. de services.
60. - Le coût prohibitif du rachat des années d'études et de la surcoti-
61. sation du temps partiel.
62. - Le passage à 67 ans de l'âge légal pour bénéficier du minimum
63. garanti en 2023.

64. L'INDIVIDUALISATION DES PENSIONS DOIT ÊTRE COMBATTUE

65. Le Congrès **F.O.-DGFIP** condamne le décrochement entre les trai-
66. tements et les pensions. Le système a instauré une individualisa-
67. tion de la pension, qui est un moyen d'opposer les actifs aux
68. retraités et les retraités entre eux.
69. En conséquence, le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique le retour à
70. l'indexation des pensions sur les traitements avec la prise en
71. compte intégrale des améliorations statutaires et catégorielles
72. accordées aux actifs. En outre, le Congrès demande l'abrogation
73. de la loi du 30 décembre 2008 qui a mis fin à l'Indemnité Tempo-
74. raire de Retraite (ITR), et demande son élargissement à l'ensem-
75. ble des territoires ultra marins.

76. LA RÉFÉRENCE AUX 6 DERNIERS MOIS EST UN PRINCIPE FON- 77. DAMENTAL

78. La notion de carrière dans la Fonction Publique se traduit par
79. l'octroi d'un traitement progressif du début à la fin de carrière.
80. Cette rémunération n'a aucun point commun avec le salaire de
81. fonction en vigueur dans le secteur privé. La logique de carrière
82. justifie ainsi le mode de calcul fixé par le Code des Pensions sur la
83. base du traitement perçu au cours des six derniers mois.
84. Le Congrès **F.O.-DGFIP** considère cette règle comme un principe
85. fondamental non négociable de la pension de retraite du fonction-
86. naire.
87. Le Congrès exige que l'administration informe systématiquement
88. chaque agent faisant valoir son droit à la retraite du montant exact
89. de sa pension avant son départ effectif.

90. LE MINIMUM DE PENSION DOIT ÊTRE REVALORISÉ

91. Il existe actuellement un écart de plus de 40 points entre les
92. indices relatifs au minimum de traitement et au minimum de pen-
93. sion.
94. Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige que l'indice correspondant au mini-
95. mum de pension soit relevé et rejoigne celui applicable au mini-
96. mum de traitement.
97. Il exige que, comme par le passé, ce droit soit exercé dès 25 ans
98. de services, avec les mêmes règles de calcul et sans application
99. de décote.
100. Pour le Congrès, aucune pension servie dans le cadre de la Func-
101. tion Publique ne doit être inférieure au minimum de pension et ce,
102. même s'il s'agit d'une pension de réversion ou d'invalidité.

103. LA RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE 104. (RAFFP) EST UN FONDS DE CAPITALISATION

105. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce le régime de La Retraite Addition-
106. nelle de la Fonction Publique (RAFFP), véritable fond de capitalisa-
107. tion obligatoire.

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

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

116. Le Congrès, attaché au principe de budgétisation des pensions de
117. retraite, demande donc la mise en extinction du RAFF et la
118. conversion des cotisations déjà collectées en droit à pension.

119. **DES REVENDICATIONS DE PROGRÈS SOCIAL**

120. Le Congrès **F.O.-DGFIP** condamne la réduction du nombre de
121. Centres Régionaux des Pensions lors de leur transformation en
122. Centres de gestion des retraites sous l'égide du Service des
123. Retraites de l'État - organisme trop souvent présenté comme
124. étant la caisse de retraite de la Fonction Publique de l'État.

125. Afin de favoriser le progrès social, le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique par ailleurs :

126. - La possibilité pour tout agent des Finances Publiques de partir à 60
127. ans avec une pension de retraite à taux plein.

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

132. - Le rétablissement du Congé de Fin d'Activité (CFA) et de la Cessa-
133. tion Progressive d'Activité (CPA).

134. - L'octroi d'un indice retraite lors des six derniers mois précédant la
135. cessation d'activité et le passage au grade ou au premier niveau du
136. corps supérieur à titre personnel.

137. - Le rachat des années d'études sur des bases financières incitatives
138. et supportables.

139. - Le droit pour les agents à temps partiel de cotiser sur un équivalent
140. plein temps, sans surcoût et sans limitation de durée.

141. - Le droit à valider tous les services non titulaires.

142. - Le relèvement du taux de la pension de réversion à 66 % minimum
143. sans condition de ressource et dès 55 ans.

144. - La création d'une rente-éducation pour les orphelins.

145. - L'instauration d'une indemnité en réparation des accidents de ser-
146. vice entraînant un taux d'incapacité inférieur à 10 %.

147. - L'attribution d'un capital décès aux ayants droit d'un retraité
148. décédé.

149. **LES DROITS DES RETRAITÉS DOIVENT ÊTRE AFFIRMÉS**

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

152. - La hausse des complémentaires santé, celle des forfaits de rem-
153. boursement de médicaments, les dépassements d'honoraires, les
154. franchises médicales, les dépenses de santé de manière générale
155. pèsent de plus en plus lourd sur le budget des assurés sociaux et
156. en particulier des retraités.

157. Cela conduit de plus en plus de retraités à limiter leurs soins,
158. voire à y renoncer, en particulier en zone rurale où tant la déserti-
159. fication médicale que la réforme de la cartographie hospitalière,
160. qui a supprimé des hôpitaux de proximité, les éloignent davantage
161. de l'accès aux prestataires de santé.

143. **En matière de dépendance** : le Congrès **F.O.-DGFIP** constate des
144. inégalités dans l'attribution de l'Allocation Personnalisée d'Auto-
145. nomie (APA). Charge importante pour les Départements, cette
146. allocation est gérée selon des modalités différentes en fonction
147. des moyens budgétaires des Conseils Généraux. L'égalité de trai-
148. tement entre tous les citoyens n'est ainsi plus respectée.

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

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

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

162. **En matière de fiscalité** : fort du principe selon lequel la contribu-
163. tion commune aux charges de la Nation doit être également
164. répartie entre tous les citoyens en raison de leurs facultés contri-
165. butives, le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce la politique des lois de
166. finances 2012 et 2013, notamment le gel des tranches du barème
167. de l'impôt sur le revenu, qui a rendu imposables trop de retraités
168. à faibles revenus, avec comme conséquence pour eux la perte
169. d'abattements fiscaux et de prestations diverses.

170. Le Congrès exige le rétablissement aux conditions antérieures de
171. la 3^e part supplémentaire au profit des personnes célibataires,
172. divorcées, veuves ou pacsées, ayant élevé un ou plusieurs enfants.

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

177. Le Congrès **F.O.-DGFIP** demande que les retraités bénéficient de :

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

179. - L'exclusion de la majoration pour enfants dans l'assiette de la CSG.

200. **CONSTRUIRE LE RAPPORT DE FORCE POUR REDONNER L'ESPOIR**

201. Alors que les retraités ne sont pas les nantis que dénigrent cer-
202. tains groupes de pression par médias interposés, le Congrès **F.O.-**
203. **DGFIP** rappelle que l'une des valeurs du syndicalisme libre, indé-
204. pendant et laïc de Force Ouvrière est de ne jamais baisser les bras
205. et de ne pas s'inscrire dans la pensée dominante du libéralisme
206. économique et de la rigueur budgétaire, mais au contraire d'y
207. résister.

208. Le Congrès **F.O.-DGFIP** appelle l'ensemble des agents des
209. Finances Publiques, actifs et retraités, à se regrouper au sein du
210. Syndicat National **F.O.** des Finances Publiques pour construire le
211. rapport de force nécessaire pour faire aboutir ces revendications,
212. quintessence d'un véritable progrès social.

Notes

Conditions de Travail

Notes

1. Déjà fortement dégradées en 2010, les conditions de travail des
2. agents de la DGFIP ne se sont pas améliorées, bien au contraire. En
3. effet, les suppressions d'emplois se sont poursuivies à un rythme
4. soutenu et les agents ont dû s'adapter à marche forcée aussi bien à
5. de nouvelles méthodes de travail qu'à un criant manque de moyens.

6. Au-delà des conditions matérielles qui ne sont pas à la hauteur des
7. exigences de la direction en matière de résultats, la charge mentale
8. qui pèse sur les agents génère des relations de travail tendues, pro-
9. voque des pathologies physiques et psychiques, et conduit certains à
10. des actes désespérés. Le plan d'action mis en place par la direction
11. générale n'a pas démontré son efficacité et, à défaut de s'attaquer
12. aux causes réelles de cette dégradation, ne peut demeurer qu'un
13. palliatif.

14. LES EFFECTIFS ET LES MOYENS BUDGÉTAIRES

15. Le Congrès **F.O.-DGFIP** :

16. - s'oppose à la poursuite de la politique de suppression d'emplois
17. menée à la DGFIP, source continue de dégradation des condi-
18. tions de travail, compromettant l'exercice normal des missions,
19. et signifiant pour certaines leur abandon,

20. - rappelle que les missions de la DGFIP devraient être considé-
21. rées comme prioritaires en cette période de crise où les agents
22. se trouvent en première ligne face à nos concitoyens pour cer-
23. tains en situation très difficile, voire de précarité,

24. - exige l'arrêt de la démarche stratégique qui, derrière de beaux
25. discours, va encore aggraver le quotidien des agents et conduire
26. à une mobilité forcée par resserrement du réseau,

27. - dénonce la politique de travaux immobiliers consistant à faire tou-
28. jours à l'économie, ce qui amène des entreprises à intervenir dans
29. des locaux amiantés sans aucune information, ni des agents ni des
30. représentants en CHS-CT,

31. - s'oppose au maintien systématique des agents dans les locaux
32. pendant la durée des travaux, pratique courante de notre admi-
33. nistration,

34. - condamne les déménagements incessants des services, de sur-
35. croît effectués par les agents eux-mêmes,

36. - considère que le ratio surface/agent est insuffisant et ne corres-
37. pond pas à une évaluation correcte des besoins réels des ser-
38. vices.

39. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce l'absence de prise en compte de
40. la fréquentation croissante de nos services, notamment en terme
41. d'accueil. Cette situation conduit tous les agents à une présence
42. forcée aux guichets, dès l'ouverture des locaux et jusqu'à tard le
43. soir, et désorganise le travail.

44. Il condamne le système de loyer budgétaire qui conduit à entasser
45. des unités de travail sur un même site domanial, aggrave les
46. conditions de travail des agents et compromet la qualité d'accueil
47. du public.

48. À ce titre, il exige :

49. - une définition au niveau national de la mission accueil qui pren-
50. drait cependant en compte les contextes locaux (zones urbaines
51. sensibles, zones rurales...) et une véritable reconnaissance pro-
52. fessionnelle pour les agents concernés.

52. - la reconnaissance du caractère prioritaire des missions de la
 53. DGFIP, assortie des créations d'emplois permettant le bon exer-
 54. cice des missions dans l'intérêt des agents comme du public,
 55. - un renouvellement triennal du matériel informatique, des appli-
 56. cations informatiques fiables, performantes et ergonomiques
 57. avec des habilitations adaptées aux exigences professionnelles.

58. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

59. Le Congrès dénonce :

60. - L'organisation en plateau, le travail en mode industriel, le
 61. dimensionnement exagéré des unités de travail, la généralisa-
 62. tion de la réception en banque d'accueil, générateurs de bruits,
 63. de tension et donc de stress.

64. - La mise en place de nouvelles applications informatiques non
 65. stabilisées accroissant la charge de travail sans contrepartie en
 66. moyens humains et matériels.

67. Le Congrès prend acte de la décision de la Direction Générale en
 68. matière de diminution du nombre d'indicateurs. En revanche, il
 69. condamne l'empilement et la redondance d'indicateurs nationaux
 70. et locaux, certaines directions ne concevant l'efficacité qu'à tra-
 71. vers les indicateurs, les statistiques et le contrôle interne.

72. Ces modes de pilotage du travail aboutissent à des tensions dans
 73. les relations hiérarchiques, voire entre les agents et contribuent
 74. pour une large part à l'émergence des risques dits psychosociaux.
 75. En effet, les personnels, n'arrivant plus à gérer la charge mentale
 76. liée au travail, ne trouvent plus pour certains la frontière entre vie
 77. professionnelle et vie privée, et en arrivent à développer des
 78. pathologies ou à commettre des actes désespérés.

79. C'est pourquoi, le Congrès exige :

80. - des modes d'organisation du travail respectueux de la santé
 81. physique et mentale des agents, et une véritable prise en
 82. compte du handicap dans les services,

83. - la discussion de l'organisation du travail dans les Comités Tech-
 84. niques en lien avec les CHS-CT ; les Comités Techniques doivent
 85. rester l'instance majeure du dialogue social,

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

88. LA PROTECTION DES PERSONNELS

89. Les services de la DGFIP sont souvent une cible pour ceux qui
 90. souhaitent exprimer un ressentiment envers l'État ou les institu-
 91. tions publiques. De plus, les difficultés financières croissantes de
 92. certains de nos concitoyens peuvent les pousser à des actes d'une
 93. extrême violence. Les personnels sont donc exposés à diverses
 94. formes d'agressions : verbales, physiques, menaces, hold-up,
 95. attentats.

96. La fiche de signalement mise en place par l'administration ne
 97. saurait constituer la seule solution possible et ne doit pas
 98. dédouaner la direction de ses responsabilités en matière de pré-
 99. vention.

100. Le congrès prend acte de la préoccupation affichée par la Direc-
 101. tion Générale en matière de sécurité mais rappelle qu'il a fallu
 102. attendre l'assassinat d'un collègue dans des circonstances non
 103. encore élucidées pour qu'enfin elle se décide à réunir un groupe
 104. de travail sécurité. De plus, sur ce sujet comme sur d'autres, la
 105. restriction budgétaire obère par avance toute réalisation concrète.

106. En outre, les dysfonctionnements des services, les tensions exa-
 107. cerbées par le manque de personnel et une organisation du tra-
 108.

109. vail souvent stressante débouchent sur des relations de travail de
110. plus en plus conflictuelles pouvant aller jusqu'à des situations de
111. harcèlement moral.

112. En conséquence, le Congrès exige :

113. - une véritable protection des personnels et de leurs familles
114. lorsqu'ils sont menacés.

115. - une redéfinition des normes de sécurité et notamment, en
116. matière d'accueil, une prise en compte du contexte local devant
117. aller jusqu'au retour des Guichets Anti Hold-up (GAHU) partout
118. où cela se justifie.

119. - des réalisations immobilières prenant véritablement en compte
120. les impératifs de sécurité,

121. - que soit mis fin à l'obligation pour les agents de décliner leur
122. identité aux usagers,

123. - une véritable solution au problème du transfert des fonds et un
124. strict respect de la réglementation en la matière. Le Congrès
125. **F.O.-DGFIP** considère que cette mission doit relever de services
126. spécialisés de l'État.

127. - l'ouverture systématique d'un dossier accident du travail pour
128. tout agent directement ou indirectement victime,

129. - la reconnaissance comme maladies professionnelles des patho-
130. logies invalidantes liées au travail sur écran et ou à un environ-
131. nement de travail bruyant (troubles visuels, musculo-squelet-
132. tiques, d'audition), et des maladies psychiques liées à l'activité
133. professionnelle.

134. Enfin, le Congrès exige que les directions locales prennent leurs
135. responsabilités pour lutter efficacement contre les situations de
136. relations professionnelles dégradées et toutes les formes de har-
137. cèlement, afin d'éviter la déliquescence constatée dans certaines
138. unités de travail. À ce titre, le Congrès rappelle que la responsabi-
139. lité pénale des numéros 1 départementaux peut être engagée.

140. **LE TEMPS DE TRAVAIL**

141. **Temps partiel :**

142. Le Congrès rappelle que le temps partiel doit demeurer un libre
143. choix de l'agent. À ce titre, il refuse toute forme de temps partiel
144. contraint, comme il exige le retour au recours en CAP Nationale, en
145. deuxième instance d'appel, en matière de refus de temps partiel.

146. **ARTT, horaires variables, compte épargne temps :**

147. Le Congrès condamne :

148. - les tentatives des hiérarchies locales de remettre en cause les
149. avantages liés aux horaires variables, notamment au travers des
150. refus systématiques de récupération sur plages fixes,

151. - l'écrêtement systématique par le logiciel horaires variables pour
152. les collègues dépassant le nombre d'heures autorisées en cré-
153. dit,

154. - toute tentative de remise en cause des autorisations d'absences.

155. Le Congrès rappelle que le droit à congés est un droit statutaire. À ce
156. titre, il dénonce les pressions exercées sur les agents et notamment les
157. cadres intermédiaires en matière de prise de congés. Cette situation
158. aboutit à un transfert contraint des congés et jours ARTT vers les
159. comptes épargne temps dont le seul intérêt est celui de l'Administra-
160. tion. À ce titre, le Congrès **F.O.-DGFIP** rejette la réforme des comptes
161. épargnes-temps, qui sous couvert de davantage de souplesse conduit à
162. obliger les agents, soit à alimenter la caisse additionnelle et à financer

Notes

163. ainsi une partie de leur retraite, soit à se faire indemniser sur la base
164. d'un montant ridiculement faible et de surcroît imposable.
165. Il condamne la mauvaise communication de l'administration sur la
166. réforme du CET qui a conduit des collègues partant à la retraite à perdre
167. des jours de congé et d'autres à ne pas pouvoir alimenter leur CET du
168. fait d'une période restreinte.
169. Il refuse que la nécessité de service doive, faute de moyens, un
170. instrument de gestion des personnels pour assurer correctement
171. les missions.
172. Le Congrès **F.O.-DGFIP** met en garde l'administration contre toute
173. tentative d'extension d'ouverture des postes et services.
174. En outre, il rappelle son opposition à l'ouverture des guichets du
175. réseau le samedi, en soirée, les dimanches et jours fériés.
176. C'est pourquoi le Congrès exige :
177. - la compensation de l'ARTT en terme d'emplois et que les
178. moyens soient donnés pour que les agents puissent prendre l'in-
179. tégralité de leurs congés chaque année, l'ouverture du CET
180. devant rester du seul choix de l'agent,
181. - une réelle souplesse dans l'utilisation du compte épargne
182. temps. Chaque agent doit pouvoir être certain lorsqu'il ouvre ou
183. alimente son CET de pouvoir bénéficier ultérieurement et à sa
184. convenance des jours de congé ainsi reportés,
185. - 2 jours d'autorisation d'absence ministérielle par an au titre
186. d'une harmonisation par le haut des pratiques antérieures en
187. terme de jours comptables,
188. - la prise en compte intégrale des délais de route pour les agents
189. en formation, mission ou autorisation d'absence,
190. - que la direction réaffirme clairement le droit à autorisation d'ab-
191. sence non récupérable pour tous les agents.
192. Dans le cadre de l'instruction harmonisée sur le temps de travail,
193. l'ARTT et les congés, le Congrès dénonce l'alignement vers le bas
194. en matière d'avantages acquis et la lecture restrictive faite par la
195. DGFIP de certaines circulaires fonction publique en matière d'au-
196. torisations d'absences.
197. Le Congrès revendique :
198. - la tenue systématique d'un CTL pour examiner les choix des
199. agents en matière d'horaires variables et de typologie ARTT,
200. - une réelle possibilité de choix individuel pour l'ensemble des
201. agents et ce quel que soit leur poste de travail, tout en prenant
202. en compte les spécificités des services d'accueil.
203. Néanmoins, les contraintes liées à l'accueil ne permettant pas aux
204. collègues exerçant ces fonctions de bénéficier totalement des
205. horaires variables, le Congrès demande la mise en place d'un méca-
206. nisme de compensation.
207. **DÉONTOLOGIE ET RESPECT DES OBLIGATIONS FISCALES**
208. Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, l'éthique justifie le contrôle du res-
209. pect des obligations de dépôt de la déclaration de revenus, de
210. paiement de l'impôt et la sanction en cas de manquement. En
211. revanche, cela ne doit pas aboutir à une rupture de l'égalité du
212. citoyen devant l'impôt. Le Congrès rappelle que les agents de
213. DGFIP sont des citoyens comme les autres avec les mêmes droits
214. et les mêmes devoirs.
215. À ce titre, le Congrès dénonce la débauche de moyens consacrés
216. au contrôle sur pièces systématique des déclarations fiscales des
217. agents tous les 5 ans alors même que certaines professions ne

218. sont que très peu contrôlées, à un moment où les gouvernements
219. font de la lutte contre la fraude une priorité. Le Congrès rappelle
220. qu'il existe là une marge de simplification et de redéploiement de
221. moyens.

222. Il exige que les agents ne soient plus interpellés sur leur messa-
223. gerie professionnelle ou contactés par téléphone dans leur ser-
224. vice, au mépris de toute règle de confidentialité, comme c'est
225. encore trop souvent le cas, et qu'il soit appliqué aux agents de la
226. DGFIP la même procédure de contrôle qu'aux autres contribuab-
227. les.

228. Il dénonce l'ambiance de suspicion permanente que ce procédé
229. fait régner dans les services et qui participe activement à la
230. dégradation des conditions de travail des agents.

231. Enfin, le Congrès relève les incohérences existantes entre la
232. préoccupation affichée de la Direction Générale sur les RPS
233. (Risques Psycho-Sociaux) et ce procédé. D'un côté, l'affichage
234. d'une inquiétude pour la santé mentale des agents, de l'autre
235. l'alourdissement de la charge mentale par la démonstration du
236. manque de confiance.

237. LE SUIVI DES CONDITIONS DE TRAVAIL À LA DGFIP

238. Depuis maintenant plus de 4 ans, la Direction Générale a mis en
239. place un Comité national de suivi des conditions de travail dont la
240. séance plénière se tient deux fois dans l'année, précédée à
241. chaque fois d'une série de sous-groupes techniques sur les
242. thèmes suivants : relations hiérarchiques, formation des cadres,
243. risques psychosociaux, espaces de dialogues dans les unités de
244. travail, tableau de bord de veille sociale, document unique d'éva-
245. luation des risques professionnels (DUERP) et management.

246. Le Congrès estime que la prise de conscience des risques liés aux
247. conditions de travail par la Direction est, faute de moyens, au
248. mieux un affichage destiné à préserver l'administration en cas de
249. problèmes, au pire la forme la plus aboutie de l'hypocrisie.

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

251. - la mise en place d'actions qui reposent quasi exclusivement sur
252. les cadres intermédiaires, alors même que ces questions relè-
253. vent de la seule responsabilité des n°1 départementaux,

254. - l'absence de volonté réelle de l'administration d'identifier claire-
255. ment les causes profondes de la dégradation des conditions de
256. travail,

257. - le retard dans la rédaction et la restitution du document unique
258. d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et la volonté de
259. certaines directions locales d'occulter la question des effectifs et
260. des risques psycho-sociaux (RPS),

261. - la persistance de l'administration à rejeter les raisons des actes
262. désespérés (tentatives de suicides ou suicides, sur le lieu de tra-
263. vail ou pas) sur la vie privée des agents en cause ou leur suppo-
264. sée fragilité, se dédouanant ainsi de toute responsabilité.

265. C'est pourquoi, le Congrès renouvelle sa mise en garde à la Direction
266. Générale contre un traitement médico-social du stress et de la souf-
267. france au travail visant à le dispenser d'en évaluer les causes pro-
268. fondes : suppressions d'emplois et réformes, réorganisations inces-
269. santes, course aux indicateurs...

270. Le Congrès **F.O.-DGFIP** ne cautionne pas des actions ne débou-
271. chant sur aucune avancée concrète, mais visant davantage à
272. dédouaner l'administration qu'à améliorer réellement les condi-
273. tions de travail.

Notes

274. Aussi, le Congrès exige :

- 275. - dans le cadre de l'outil d'évaluation des risques qu'est le tableau de
- 276. bord de veille sociale, la prise en compte réelle de la question des
- 278. effectifs et une restitution systématique par unité de travail aux repré-
- 279. sentants en CTL,
- 280. - une aide réelle aux responsables d'unité de travail pour leur
- 281. permettre d'anticiper correctement les risques majeurs,
- 282. - la mise en place effective dans tous les départements d'un
- 283. DUERP recensant tous les risques de manière exhaustive et
- 284. notamment ceux liés au manque de personnel et aux RPS,
- 285. - la rédaction systématique du Plan Annuel de Prévention (PAP)
- 286. qui en découle, sa mise en œuvre et le suivi des améliorations,
- 287. - la communication aux représentants des personnels des cas
- 288. d'agressions et un compte rendu du suivi,
- 289. - la transparence sur les tentatives de suicides ou les suicides
- 290. d'agents.
- 291. La dégradation continue des conditions de travail a une répercussion
- 292. importante et dramatique sur l'état de santé physique et mentale des
- 293. agents et donc à terme sur le fonctionnement des services, créant
- 293. ainsi une spirale infernale.
- 294. En outre, la fixation d'objectifs toujours à la hausse avec des moyens
- 295. en constante diminution fait peser sur les personnels un stress per-
- 296. manent.
- 297. C'est pourquoi, le Congrès exige :
- 298. - le respect absolu des lois et règlements garantissant les droits
- 299. des agents,
- 300. - l'attribution des moyens nécessaires au bon exercice des mis-
- 301. sions,
- 302. - une véritable prise en compte des besoins des agents dans le
- 303. cadre des instances paritaires compétentes.

Notes

Catégorie c

Notes

1. Les agents de catégorie C, dont le nombre est en constante dimi-
2. nution au sein de la Direction Générale des Finances Publiques
3. (DGFIP) du fait des suppressions d'emplois, sont toujours en
4. attente d'une réforme de la grille indiciaire reconnaissant leur
5. technicité et leur charge de travail. La nouvelle grille indiciaire
6. applicable au 1er février 2014 ne répond que très partiellement à
7. cette légitime demande. De surcroît, la diminution des possibilités
8. d'accès à la catégorie B, liée à la révision à la baisse des plans
9. ministériels de qualifications, n'est pas de nature à améliorer la
10. motivation et la confiance dans l'avenir déjà largement entamées
11. par des conditions de travail en constante dégradation. La fin de la
12. période transitoire en terme de règles de gestion vient en outre
13. accroître leurs interrogations sur leur devenir professionnel aussi
14. bien en matière de déroulement de carrière que de mobilité. Le
15. dialogue social mis en œuvre par la Direction Générale des
16. Finances Publiques contribue à augmenter considérablement la
17. dégradation des conditions de travail.

18. RECRUTEMENT

18. Le Congrès **F.O.-DGFIP** réaffirme son attachement au concours
19. national comme devant rester le seul moyen de recrutement pour
20. entrer dans l'administration.

21. C'est pourquoi il condamne et refuse le recrutement sans
22. concours dans le 1er niveau de grade par le biais des PACTE
23. juniors (Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique
24. Territoriale, hospitalière et d'État). Ce mode de recrutement est
25. en augmentation constante alors même que les recrutements par
26. voie de concours dans le 2^e niveau de grade diminuent, ce qui est
27. inacceptable et remet en cause le principe républicain d'égalité
28. d'accès à la Fonction Publique.

29. Cela ne signifie pas que le Congrès **F.O.-DGFIP** se désintéresse
30. pour autant de la situation des jeunes en difficulté en matière
31. d'insertion professionnelle, et il revendique la mise en place de
32. préparations au concours gratuites et adaptées à la population
33. visée par le PACTE junior, afin d'éviter le caractère discriminant
34. de ce type de recrutement aussi bien en matière de droits que de
35. rémunérations.

36. Le Congrès **F.O.-DGFIP** :

37. - rappelle son opposition au concours commun de catégorie C,
38. davantage destiné à faire des économies qu'à assurer un recrute-
39. ment satisfaisant pour les lauréats comme pour l'administration,

40. - exige un recrutement à hauteur des besoins réels et la nomina-
41. tion de tous les lauréats en une seule tranche,

42. - revendique la mise en place de moyens appropriés pour un meil-
43. leur accueil des travailleurs handicapés, leur affectation en sur-
44. nombre pendant la durée du stage, un suivi et un accompagne-
45. ment permanent et personnalisé tout au long de leur carrière.

47. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

48. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce et condamne un début de car-
49. rière au niveau du SMIC et parfois inférieur dès que le SMIC aug-
50. mente,

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

52. - L'écrasement de la grille indiciaire de la catégorie C qui génère
53. un début de carrière peu attractif (8 ans pour engranger 4 points

54. d'indice), conséquence des revalorisations des premiers indices
55. à chaque fois que le SMIC augmente.
56. - L'allongement de la durée des derniers échelons pour arriver à
57. une carrière sur 30 ans au lieu de 24 ans auparavant.
58. Le Congrès **F.O.-DGFIP** prend acte de la création du 8ème éche-
59. lon de l'échelle 6 pour les administratifs et constate l'abandon de
60. son contingentement obtenu par la revendication.
61. Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique :
62. - Une véritable réforme de la grille indiciaire et une carrière sans
63. barrage allant de l'INM (Indice Nouveau Majoré) 367 à 523.
64. - Compte tenu de la technicité des agents et pour reconnaître leur
65. qualification, demande l'intégration des agents administratifs
66. dans le corps des contrôleurs.
67. - Que l'établissement des tableaux d'avancement reste de la com-
68. pétence exclusive des CAP Nationales. Pour autant le Congrès
69. demande une consultation systématique des CAP Locales des
70. propositions départementales.
71. - Que les agents soient promus au grade supérieur dès qu'ils
72. remplissent les conditions statutaires.
73. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce la révision à la baisse des plans
74. de qualification ministériels remettant en cause les améliorations
75. obtenues au titre de la fusion.
76. - À ce titre, le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique des indices de fin
77. de carrière qui ne soient pas financés par l'allongement de la
78. durée des échelons, et l'accès pour tous à un grade de fin de
79. carrière dès 4 ans dans le dernier échelon ou dès 56 ans pour
80. les autres.
81. **ACCÈS À LA CATÉGORIE B**
82. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce et condamne la diminution des
83. possibilités d'accès et revendique à minima le retour aux condi-
84. tions de 2011.
85. Il réaffirme son attachement à la liste d'aptitude, véritable voie
86. d'accès statutaire à la catégorie B.
87. Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige l'organisation d'un concours spécial
88. de contrôleur chaque année et un stage préparatoire adapté, non
89. limité et initié par l'administration sur le temps de travail ainsi
90. que l'affichage du nombre de places dès son annonce.
91. À ce titre, il se félicite du maintien de ce concours dans le statut
92. particulier des Contrôleurs des Finances Publiques.
93. Le Congrès **F.O.-DGFIP** demande un abondement des places au
94. concours interne et au concours interne spécial en sus de la liste
95. d'aptitude.
96. **DISPOSITIONS SPÉCIALES**
97. Le Congrès **F.O.-DGFIP** prend acte de l'intégration dans les nou-
98. veaux statuts de la durée de séjour des agents affectés à l'étran-
99. ger mais :
100. Revendique :
101. - Une durée de séjour de deux fois quatre ans sur 2 pays diffé-
102. rents pour tenir compte de la spécificité dans l'exercice de nos
103. missions à l'étranger, avec le choix laissé à l'agent de rester sur
104. place ou pas.
105. - **F.O.-DGFIP** exige que les agents affectés dans les départements
106. outre-mer aient les mêmes droits d'accès au réseau à l'étranger
107. que les agents métropolitains.

108. - En cas de promotion par liste d'aptitude le Congrès **F.O.-DGFiP**
109. revendique pour les agents de catégorie C affectés à l'étranger
110. le maintien sur place.
111. - Le Congrès **F.O.-DGFiP** exprime son attachement à une muta-
112. tion à titre prioritaire dans le cas des retours obligatoires
113. concernant les agents en fin de séjour à l'étranger.
114. - Exige la fin de la limite d'âge pour les affectations et le maintien
115. sur place à l'étranger.
116. **APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE**
117. Le Congrès **F.O.-DGFiP** :
118. - Condamne fermement le système lié à l'évaluation des performances
119. de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs qui consacre arbi-
120. trairement le mérite individuel avec des conséquences sur les rému-
121. nérations. Il est source d'individualisme, introduit une compétition
122. malsaine entre les agents et entre les services et engendre des inéga-
123. lités dans le déroulement de carrière.
124. - Dénonce la mise en place précipitée et sans concertation des disposi-
125. tions issues du décret de juillet 2010 concernant l'entretien profession-
126. nel et les nouvelles modalités de recours.
127. - Condamne la procédure de recours hiérarchique obligatoire préalable
128. au recours en CAPL et la réduction des délais de recours en CAPN
129. après avis de la CAPL.
130. - Exige la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant
131. les CAP compétentes.
132. - Dénonce l'attitude de certaines directions locales qui au cours de l'en-
133. tretien lié au recours hiérarchique usent de manœuvres dilatoires ou
134. d'intimidation visant à décourager les agents de formuler un recours
135. en CAP.
136. - Exige l'abrogation du décret de juillet 2010 et revendique un nouveau
137. système fondé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent
138. avec maintien de la note chiffrée afin que chacun puisse se situer mais
139. sans contingentement des réductions d'ancienneté.
140. **MUTATIONS**
141. Le Congrès **F.O.-DGFiP** rappelle que le droit à mutation est un
142. droit fondamental.
143. Il dénonce le manque d'imagination et de courage de la Direction
144. Générale des Finances Publiques dans la construction des nou-
145. velles règles de gestion qui a enfermé les discussions dans un
146. copier-coller des règles issues de l'ex DGI sauf quand celles
147. issues de l'ex DGCP étaient moins favorables.
148. Il condamne le refus de la Direction générale de mettre en place
149. deux vrais mouvements par an et d'étendre à l'ensemble des
150. agents des deux filières promus au corps supérieur par concours
151. ou liste d'aptitude dite « droit au retour » la possibilité d'affecta-
152. tion dans le département d'origine.
153. À ce titre, le Congrès exige :
154. - La préservation des droits acquis pour les agents restant clas-
155. sés sur des tableaux à l'ancienneté de la demande au moment
156. du passage au système cible.
157. - Au moins deux vrais mouvements de mutations par an ainsi
158. qu'un mouvement spécifique sur postes.
159. S'agissant des demandes de mutations, le Congrès dénonce
160. l'opacité des bonifications qui, d'une part permettent à l'adminis-
161. tration de faire ce qu'elle veut, et d'autre part font perdurer au-
162. delà du supportable des situations sociales délicates.

143. Il exige a minima le respect total des dispositions de l'article 60 de
 144. la Loi 84-16 portant statut général des fonctionnaires en matière
 145. de rapprochement de conjoint et de mutation des agents en situa-
 146. tion de handicap.
147. C'est pourquoi le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique la mise en place
 148. d'un tableau spécifique pour les demandes prioritaires sur la base
 149. d'un classement à l'ancienneté du fait générateur de la priorité.
150. Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige :
- 151. - Que l'intégralité du mouvement de mutation soit soumis à l'examen et
 152. à l'avis de la CAP Nationale et que le projet de mouvement élaboré par
 153. l'administration n'obère pas à l'avance toute marge de manœuvre et de
 154. discussions.
 - 155. - Que ces mêmes dispositions soient appliquées lors de l'élaboration du
 156. mouvement de mutation dans la R.A.N. (Résidence d'Affectation Natio-
 157. nale) par la CAP Locale.
 - 158. - Que toutes les vacances d'emplois soient pourvues à chaque
 159. mouvement dès lors qu'il existe des demandes.
 - 160. - Que l'administration prenne en compte la situation des unités de
 161. travail dites isolées en maintenant le mouvement de mutation
 162. spécifique sur postes.
163. En outre, il demande que des postes puissent être classés spéci-
 164. fiques même en présence d'un sureffectif global au niveau de la
 165. R.A.N. ou du département.
166. Afin de permettre aux primo-affectants d'intégrer les services
 167. dans les meilleures conditions, le Congrès exige de l'Administra-
 168. tion la tenue des CAP compétentes le plus rapidement possible.
169. Fermement attaché à la séparation du grade et de l'emploi, le
 170. Congrès **F.O.-DGFIP** s'oppose aux postes « à profil » et « à avis »
 171. et au développement des « métiers », et affirme le droit pour un
 172. agent d'être muté sur tout emploi comportant les fonctions dévo-
 173. lues à son grade.

Notes

Catégorie B

1. Les agents de catégorie B, catégorie aujourd'hui la plus nom-
2. breuse au sein de la Direction Générale des Finances Publiques,
3. ont tous été reclassés dans le Nouvel Espace Statutaire (NES) en
4. 2010 et dans le nouveau statut unique en 2011. Si la mise en place
5. du NES a apporté à certains d'entre eux, notamment en fin de car-
6. rière, un gain indiciaire non négligeable, d'autres y ont perdu une
7. partie de leur ancienneté lors du reclassement dans la nouvelle
8. grille et d'autres encore voient leur durée de carrière s'allonger
9. considérablement. Il faut constater aujourd'hui que le déroulement
10. de carrière issu du NES ne correspond en rien aux attentes légi-
11. times de ces collègues, compte tenu de la technicité et des facultés
12. d'adaptation dont ils doivent faire preuve au quotidien.

13. L'introduction de nouvelles règles de gestion, la perspective de la
14. fin de la période transitoire et la poursuite de la politique de sup-
15. pressions d'emplois les amènent à s'interroger sur leur devenir
16. professionnel, aussi bien en matière de déroulement de carrière
17. que de mutation.

18. RECRUTEMENT

19. Le Congrès **F.O.-DGFIP** :

20. - Affirme son attachement aux concours nationaux comme devant
21. rester le seul moyen de recrutement pour entrer dans l'administra-
22. tion,

23. - Rejette la possibilité pour l'administration de créer un concours
24. externe niveau BAC + 2 pour l'accès direct à contrôleur première
25. classe, cette éventualité ne pouvant avoir qu'un effet bloquant dans
26. le déroulement de la carrière des agents issus du concours niveau
27. BAC,

28. - Dénonce le statut des géomètres-cadastreurs des finances
29. publiques et revendique leur intégration dans la catégorie A,

30. - Exige le maintien chaque année de l'organisation d'un concours
31. interne spécial de contrôleur et confirme son attachement à la
32. liste d'aptitude comme mode de recrutement interne,

33. Revendique pour les travailleurs handicapés :

34. - La mise en place d'un véritable concours sur emplois réservés
35. et de moyens appropriés, tant en matière de formation que d'op-
36. timisation de leur accueil,

37. - Leur affectation en surnombre pendant la durée de leur stage et
38. un suivi permanent et personnalisé tout au long de leur carrière,

39. - La titularisation à l'issue du stage de formation théorique,

40. - Le respect par l'administration des obligations légales en
41. matière de volume de recrutement de travailleurs en situation
42. de handicap.

43. CARRIÈRE

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

45. - Le maintien sur trois niveaux de grade d'une carrière s'échelonn-
46. ant de l'indice 314 à l'indice 562 majoré,

47. - L'allongement de la durée de séjour dans les échelons de début
48. de carrière comme moyen de financement des indices terminaux
49. du grade,

50. - La mise en place de deux concours professionnels à l'intérieur
51. d'une même catégorie qui aboutira inévitablement à ce que cer-
52. tains n'atteignent jamais le 3^e niveau et l'indice terminal, d'au-

Notes

51. tant que les épreuves en sont plus sélectives que celles de l'ancien concours de contrôleur principal.
52. - La réduction inacceptable des plans de qualification ministériels, et revendique à minima le retour au taux de promotion de 2011.
53. **Le Congrès F.O.-DGFIP revendique :**
54. - Une véritable refonte de la grille indiciaire et non pas un saupoudrage rapidement neutralisé par un allongement de la durée des échelons.
55. - La linéarité de la carrière à l'intérieur d'un même corps et une carrière sur deux niveaux de grade sans concours allant de l'indice nouveau majoré 384 à 658.
56. - Un véritable accès à la catégorie A en lieu et place d'une fin de carrière au rabais pour les contrôleurs principaux.
57. - Le Congrès F.O.-DGFIP réclame la création des postes budgétaires nécessaires pour permettre la promotion de tous les agents au grade supérieur dès lors qu'ils remplissent les conditions statutaires.
58. - Il exige que l'établissement des tableaux d'avancement reste de la seule compétence de la CAP nationale, et la tenue de CAP locales préparatoires.
59. - Le Congrès F.O.-DGFIP exige des indices de fin de carrière qui ne soient pas financés par l'allongement de la durée des échelons, et revendique pour tous l'accès à un grade ou un indice de fin de carrière dès 4 ans d'ancienneté dans le dernier échelon de leur grade ou dès 56 ans pour les autres.
60. - Il revendique le passage à titre personnel en catégorie A 6 mois avant la cessation d'activité.

61. RECLASSEMENT

62. Le Congrès F.O.-DGFIP dénonce les inégalités induites par le NES, notamment la non reprise de l'intégralité de l'ancienneté des contrôleurs principaux du 7^e échelon dans le NES au 1^{er} septembre 2010.
63. Il revendique :
64. - Le transport intégral de l'ancienneté pour tous lors des opérations de reclassement, et rejette un dispositif qui conduit à octroyer des bonifications d'ancienneté d'une durée de 1 ou 2 ans en fonction de la durée dans l'échelon concerné.

65. RECRUTEMENT EN CATÉGORIE A

66. Le Congrès F.O.-DGFIP dénonce :
67. - Le non-respect des engagements de la Direction Générale sur l'examen professionnel conduisant à la diminution du nombre de promotions par liste d'aptitude, alors qu'elle avait affirmé que ces deux types de promotions étaient indépendants.
68. - Le faible taux de promotions vers la catégorie A par liste d'aptitude, et revendique un nombre de possibilités plus important, réparties entre les trois voies d'accès : concours interne, examen professionnel et liste d'aptitude.

69. DISPOSITIONS SPÉCIALES ÉTRANGER

70. Le Congrès F.O.-DGFIP prend acte de l'intégration dans les statuts de la durée de séjour des contrôleurs affectés à l'étranger mais :
71. Il revendique :
72. - Une durée de séjour de deux fois quatre ans y compris sur 2 pays différents pour tenir compte de la spécificité dans l'exercice de nos

Notes

108. missions à l'étranger, le choix étant laissé à l'agent de rester sur place ou non.

109. - Une affectation en CAPN sur la base de l'ancienneté administrative sous réserve que l'agent puisse accomplir la durée maximale de séjour de 8 ans.

110. - Il marque son attachement à une mutation prioritaire dans le département d'origine dans le cadre des retours obligatoires concernant les agents en fin de séjour à l'étranger.

114. APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

117. Le Congrès **F.O.-DGFIP** :

118. - Dénonce la mise en place précipitée et sans concertation des dispositions issues du décret de juillet 2010 concernant l'entretien professionnel et les nouvelles modalités de recours.

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

127. - Condamne la procédure de recours hiérarchique obligatoire préalable au recours en CAPL et la réduction des délais de recours en CAPN après avis de la CAPL, véritable parcours du combattant.

130. - Dénonce l'attitude de certaines directions locales qui au cours de l'entretien lié au recours hiérarchique usent de manœuvres dilatoires ou d'intimidation visant à décourager les agents de formuler un recours en CAP.

134. - Exige l'abrogation du décret de juillet 2010 et revendique un nouveau système de notation fondé uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent, avec maintien de la note chiffrée afin que chacun puisse se situer, mais sans contingentement des réductions d'ancienneté.

138. - Exige la garantie pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant les CAP compétentes.

141. MUTATIONS

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

144. Il dénonce le manque d'imagination et de courage de la Direction générale des Finances publiques dans la construction des nouvelles règles de gestion.

147. Il condamne le refus de la Direction générale de mettre en place deux vrais mouvements par an et d'étendre à l'ensemble des agents des deux filières la possibilité d'affectation dans le département d'origine pour les agents promus de C en B par concours ou liste d'aptitude dite « droit au retour ».

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

153. - Le respect des engagements de l'administration par rapport aux droits acquis des agents restant classés sur des tableaux à l'ancienneté de la demande avant le passage au système cible.

154. - Au moins deux vrais mouvements de mutation par an ainsi qu'un mouvement spécifique sur postes.

158. S'agissant des demandes de mutation à titre prioritaire, le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce un système de bonifications inadapté qui fait perdurer au-delà du supportable des situations sociales délicates.

162. Il condamne l'absence de respect total des dispositions de la loi 84-16 portant statut général des fonctionnaires (article 60) en

Notes

144. matière de rapprochement de conjoint et de mutation des agents
145. handicapés.
146. C'est pourquoi le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique la mise en place
147. d'un classement spécifique pour les demandes prioritaires sur la
148. base de l'ancienneté du fait générateur de la priorité.
149. Il réaffirme son opposition à la notion de minimum de temps de
150. présence dans un poste ou un service avant mutation.
151. Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige :
152. - Que le mouvement de mutation soit soumis à un véritable exam-
153. en et avis de la CAP Nationale et que le projet de mouvement
154. préparé par l'administration n'obère pas à l'avance toute marge
155. de manœuvre et de discussions.
156. - Que toutes les vacances d'emplois soient pourvues à chaque
157. mouvement dès lors qu'il existe des demandes.
158. - Que l'administration prenne en compte la situation des unités de
159. travail dites isolées en maintenant le mouvement de mutation
160. spécifique sur postes.
161. En outre, il demande que des postes puissent être classés spéci-
162. fiques même en présence d'un sureffectif global au niveau du
163. département.
164. Fermelement attaché à la séparation du grade et de l'emploi, le
165. Congrès **F.O.-DGFIP** exprime son opposition aux postes « à pro-
166. fil » et « à avis » et au développement des « métiers » et affirme
167. le droit pour un agent d'être muté sur tout emploi comportant les
168. fonctions dévolues à son grade.

Notes

Inspecteur des Finances publiques

1. Plus de 22 000 inspecteurs des Finances Publiques sont toujours
2. en attente d'une véritable reconnaissance professionnelle qui se
3. traduirait tant dans le déroulement de leur carrière que par une
4. revalorisation de la grille indiciaire, ce que n'a pas apporté le nou-
5. veau statut particulier régi par le décret n°2010-986 du 26 août
6. 2010.

7. Amenés à exercer des missions et des fonctions de plus en plus
8. complexes et diversifiées en raison des réformes successives au
9. sein de la DGFIP, les inspecteurs doivent posséder de larges com-
10. pétences managériales et techniques en matière fiscale, juri-
11. dique, informatique, foncière et comptable.

12. RECRUTEMENT

13. Le Congrès **F.O.-DGFIP** réaffirme son attachement à l'existence
14. du corps des inspecteurs des Finances Publiques et rappelle que
15. le concours externe national doit rester le seul mode de recrute-
16. ment des fonctionnaires d'État. Par ailleurs, il exige que la DGFIP
17. respecte le taux d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
18. et les dispositions inscrites dans la loi du 11 février 2005.

19. Conformément au décret 2010-986, le Congrès **F.O.-DGFIP** reven-
20. dique :

21. - l'organisation d'un concours « externe » et « interne » chaque
22. année ;

23. - l'organisation d'un examen professionnel annuel ;

24. - le recrutement par liste d'aptitude.

25. Le Congrès **F.O.-DGFIP** réaffirme son attachement à la liste d'ap-
26. titude comme mode de recrutement statutaire des inspecteurs.
27. Cette sélection reconnaît la capacité des lauréats à exercer des
28. fonctions dévolues aux inspecteurs, compte tenu de l'expérience
29. professionnelle acquise en catégorie B.

30. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce la diminution du nombre de pro-
31. motions par liste d'aptitude ainsi que la réduction inacceptable
32. des plans de qualifications ministériels.

33. Il revendique a minima le retour au taux de promotion de 2011 et
34. un nombre de possibilités plus important, réparties entre les trois
35. voies d'accès à la catégorie A : concours, examen professionnel et
36. liste d'aptitude.

37. RECLASSEMENT

38. Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige le reclassement des agents promus
39. de B en A, ayant appartenu à un corps ou un cadre d'emploi de
40. catégorie B avant la parution du décret du 23 décembre 2006, qui
41. sont lésés, en particulier par le phénomène des « enjambements
42. de carrière ».

43. AFFECTATION ET MUTATIONS

44. En préambule, le Congrès rappelle que le droit à mutation est un
45. droit fondamental.

46. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce le choix de la DGFIP qui a ins-
47. tauré de nouvelles règles de mutations des inspecteurs des
48. Finances Publiques plus défavorables avec la disparition du
49. 2^e mouvement de mutation.

50. C'est pourquoi, il exige que :

51. Pour les premières affectations :

Notes

52. - Les inspecteurs stagiaires, intégrés dans le mouvement général
53. de mutations des inspecteurs en fonction de leur ancienneté
54. administrative ou selon le rang de classement au concours pour
55. départager les externes, bénéficient comme les titulaires d'une
56. réelle prise en compte de leur situation familiale ou sociale.
57. - Un inspecteur stagiaire ayant suivi la dominante gestion
58. publique ne soit pas affecté sur un poste comptable sans l'avoir
59. expressément demandé.
60. - Un inspecteur stagiaire ne soit pas affecté sur un poste d'huissier
61. sans l'avoir demandé.
62. - La prise en compte du délai de séjour entre 2 mutations à compter
63. du 1^{er} septembre N au lieu du 1^{er} mars N + 1 comme l'exerce
64. actuellement la Direction Générale.
65. Par ailleurs, le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce le nombre croissant
66. d'affectations « À la disposition du Directeur ».
67. Pour les mutations, il demande :
68. - Que les emplois restent « directionnels ».
69. - Une redéfinition des résidences d'affectation nationale (RAN) par
70. les Comités Techniques Locaux (CTL) pour une affectation plus
71. fine.
72. - Un affichage clair et exhaustif des vacances d'emplois lors des
73. mouvements de mutation.
74. - Que toutes les vacances d'emplois soient pourvues dès lors qu'il
75. existe des demandes.
76. - Le respect de l'ancienneté administrative prise en compte au
77. niveau national mais aussi en local.
78. - Aucune affectation à l'initiative de la direction.
79. - Le respect absolu des affectations par mutation définies en
80. Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN) sur un
81. emploi et une résidence clairement identifiés.
82. - Une affectation la plus fine possible sur toutes les structures,
83. notamment en Direction.
84. - La mise en œuvre de 2 véritables mouvements de mutations par
85. an, au 1^{er} septembre et au 1^{er} mars.
86. - Une bonification pour durée de séparation pour les inspecteurs
87. en situation de rapprochement de conjoints.
88. - La possibilité pour les inspecteurs de lier leur demande avec
89. tout agent de la DGFIP.
90. **ENTRETIEN PROFESSIONNEL**
91. Le Congrès **F.O.-DGFIP** :
92. - Condamne fermement le système lié à l'évaluation des performances
93. de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs qui
94. consacre arbitrairement le mérite individuel avec des conséquences
95. sur les rémunérations. Il est source d'individualisme et
96. de compétition malsaine entre les agents et entre les services et
97. engendre des inégalités dans le déroulement de carrière.
98. - Dénonce la mise en place forcée des dispositions issues du
99. décret du 28 juillet 2010 concernant l'entretien professionnel et
100. les nouvelles modalités de recours.
101. - Condamne la procédure de recours hiérarchique obligatoire
102. préalable au recours en Commission Administrative Paritaire
103. Locale (CAPL) et la réduction des délais de recours en CAPN
104. après avis de la CAP locale.

105. - Dénonce l'attitude de certaines directions locales qui, au cours
106. de l'entretien lié au recours hiérarchique, usent de manœuvres
107. dilatoires ou d'intimidation visant à décourager les agents de
108. formuler un recours en CAPL.

109. Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige l'abrogation du décret du
110. 29/04/2002 dit décret Sapin et du décret du 28 juillet 2010, et
111. revendique un nouveau système de notation fondé uniquement sur
112. la valeur professionnelle de l'agent, avec maintien de la note chif-
113. frée afin que chacun puisse se situer, mais sans contingentement
114. des réductions d'ancienneté.

115. Attaché au paritarisme, le Congrès **F.O.-DGFIP** exige la garantie
116. pour tous d'une véritable possibilité d'appel devant les CAP com-
117. pétentes et de plein exercice.

118. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

119. Compte tenu de la technicité et des responsabilités de l'ensemble
120. des agents de catégorie A, le Congrès **F.O.-DGFIP** exige :

121. - L'égalité de traitement en terme d'avancement quelles que
122. soient les fonctions exercées.

123. - L'amélioration des taux de promotions quelle que soit la filière
124. d'origine.

125. - La création d'un 13^e échelon au niveau fonction publique pour
126. atteindre à minima l'indice 700 [IM] ou l'accès automatique au
127. grade d'Idiv Classe Normale pour les Inspecteurs 12^e ayant 4 ans
128. d'ancienneté dans l'échelon.

129. - La réduction des durées d'échelons dans le grade d'Inspecteur.

130. - De réelles perspectives d'accès pour les Inspecteurs dès le
131. 8^e échelon au grade d'Inspecteur Principal par tableau d'avance-
132. ment et non par examen professionnel, en conformité avec les
133. possibilités offertes par le statut.

134. - La création d'emplois supplémentaires pour le statut inspecteur
135. spécialisé en l'étendant géographiquement à tous les agents
136. exerçant des missions de contrôle fiscal et à d'autres missions
137. de la gestion publique.

138. - L'accès au grade d'inspecteur divisionnaire de classe normale
139. [article 21 du statut] par l'examen des 2 piliers réglementaires
140. [avis du directeur local et examen du dossier professionnel du
141. candidat] et par conséquent, la suppression de l'oral de sélection.
142. Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, 30 minutes d'oral ne sauraient
143. remettre en question des années de carrière pour des inspec-
144. teurs qui ont su démontrer leurs capacités professionnelles,
145. attestées par leur hiérarchie sur le long terme. Cet oral n'intro-
146. duit que discrimination et subjectivité.

147. Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique le décontingentement pour
148. l'accès au grade d'IDIV CN à titre personnel pour tous les inspec-
149. teurs faisant valoir leur droit à la retraite.

150. STRUCTURE ET IMPLANTATIONS DES EMPLOIS

151. Le Congrès **F.O.-DGFIP** condamne la désimplantation d'emplois
152. d'inspecteurs dans le réseau de proximité et exige son renforce-
153. ment par la création d'emplois statutaires.

154. Il dénonce le recours aux chargés de mission, aux fonctions sou-
155. vent mal définies, brouillant la lisibilité des réseaux, tout en fragi-
156. lisant la situation de ces personnels.

157. C'est pourquoi le Congrès **F.O.-DGFIP** exige :

158. - La carte d'implantation des emplois d'Inspecteurs exerçant les
159. fonctions d'huissiers ainsi que le comblement des vacances
160. d'emplois et le déblocage des postes d'huissiers gelés par la
161. Direction Générale.

Notes

162. - Le dégel des postes comptables dans les services de publicité
163. foncière.
164. - L'arrêt des suppressions des trésoreries classées C4 dévolues
165. aux inspecteurs.
166. - La création de postes d'adjoints A dans les postes comptables
167. nécessitant un encadrement renforcé, compte tenu de la diver-
168. sité ou du volume des missions exercées.

169. SPÉCIFICITÉ COMPTABLE

170. Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique :
171. - L'attribution immédiate de la totalité de la prime de fonction
172. afférente au poste mixte ou secteur public local lors de la pre-
173. mière année d'exercice, sans tenir compte de l'abattement lié à
174. l'indemnité de conseil versée au comptable précédent.
175. - Le maintien et l'entretien des logements de fonction pour les
176. comptables.
177. - l'attribution d'une indemnité compensatrice dans le cas d'indis-
178. ponibilité ou d'absence de logement de fonction.

179. DISPOSITIONS SPÉCIALES « ÉTRANGER »

180. **F.O.-DGFIP** prend acte de l'intégration dans le statut des person-
181. nels de catégorie A de la durée de séjour des agents affectés à
182. l'étranger. Cependant, pour tenir compte de la spécificité des mis-
183. sions exercées à l'étranger, il revendique :
184. - une durée de séjour de 2 fois 4 ans (au lieu de 2 ans renouvela-
185. ble 1 fois), avec possibilité de changement de pays d'affectation.
186. - lors des retours obligatoires de l'étranger, prévus uniquement
187. en métropole, une mutation possible sur un DOM, dans les
188. règles de gestion de droit commun.

189. DISPOSITIONS SPÉCIALES « DÉTACHÉS »

190. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce l'opacité qui règne sur la gestion
191. des personnels en situation de détachement. C'est pourquoi il
192. exige :
193. - L'information de la CAP Nationale de la liste des candidats sur
194. un emploi en détachement et les motifs d'un avis négatif for-
195. mulé par l'administration.
196. - Une plus grande transparence dans l'établissement des fiches
197. financières servant de base au calcul de leur rémunération.
198. - Une meilleure information des droits auxquels ils peuvent pré-
199. tendre.
200. En conclusion, l'évolution à la hausse de leurs charges de travail,
201. l'augmentation de la pression hiérarchique et un manque de pers-
202. pectives sur leurs fonctions d'encadrement inquiètent aujourd'hui
203. les Inspecteurs des Finances Publiques.
204. Compte tenu de leur niveau de recrutement et de l'exigence de
205. leurs formations initiale et continue, le Congrès **F.O.-DGFIP**
206. revendique que les inspecteurs des Finances Publiques puissent
207. dérouler l'intégralité de leur carrière du statut de la catégorie A
208. leur permettant d'atteindre le grade le plus élevé et d'avoir accès
209. aux emplois de Chef de Service Comptable.

Inspecteurs Divisionnaires des Finances

Notes

1. Le décret n°2010-986 du 26 août 2010 portant statut particulier des
2. personnels de catégorie A de la Direction Générale des Finances
3. Publiques, publié au journal officiel du 28 août 2010, a vu disparaître
4. les grades d'Inspecteur Départemental 1^{er}, 2^e et 3^e échelon (ex
5. DGI), de Receveur Percepteur, Trésorier Principal et Trésorier
6. Principal de 1^{re} catégorie (ex DGCP) au profit des grades d'Inspecteur
7. Divisionnaire de classe normale et d'Inspecteur Divisionnaire
8. hors classe. Le basculement dans ce nouveau statut a été effectif
9. au 1^{er} septembre 2011.

10. Les Inspecteurs Divisionnaires (IDiv) peuvent exercer leurs fonctions
11. dans toutes les missions de la DGFIP, ce qui exige de leur part de
12. larges compétences managériales et techniques dans de nombreux
13. domaines [informatique, juridique, fiscal, foncier et comptable].

14. Ces compétences s'exercent dans le cadre de réglementations et
15. d'applicatifs en constante évolution, d'une politique d'objectifs et
16. de résultats exigeante dans un contexte de réduction récurrente
17. des effectifs et des moyens matériels, sous une pression hiérar-
18. chique écrasante et, en ce qui concerne les comptables, sous leur
19. responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP).

20. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

21. La promotion au grade d'Inspecteur Divisionnaire hors classe (IDiv
22. HC) s'obtient par affectation sur un emploi non comptable calibré
23. pour ce grade ou sur un poste comptable C2. Pour le Congrès **F.O.-**
24. **DGFIP**, tout Inspecteur Divisionnaire de classe normale (IDiv CN)
25. ayant atteint le 3^e échelon doit avoir accès aux emplois d'IDiv HC.

26. Tous les Inspecteurs Divisionnaires ont vocation à exercer l'ensem-
27. ble des missions de la DGFIP. C'est pourquoi, s'agissant du même
28. grade, le Congrès **F.O.-DGFIP** exige, pour les IDiv experts, la sup-
29. pression de l'oral de sélection pour l'accès à l'IDiv « encadrement ».

30. Les postes comptables C2 doivent être attribués prioritairement
31. aux IDiv HC.

32. Pour les Inspecteurs Divisionnaires de Classe Normale, le Congrès
33. **F.O.-DGFIP** revendique une amélioration des possibilités de pro-
34. motion :

35. - prévues à l'article 19 du statut particulier, au grade d'Inspecteur
36. Principal des Finances Publiques (IPFIP) en les portant à 20 %
37. des places offertes au concours ;

38. - au grade d'Administrateur des Finances Publiques Adjoint
39. (AFIPA), prévues à l'article 16 du statut particulier, en les portant
40. à 15 % des emplois pourvus par le tableau d'avancement des
41. IPFIP.

42. En outre, compte tenu de la technicité requise et des responsabi-
43. lités imposées aux IDiv, le Congrès exige :

44. - une amélioration significative des débouchés par l'augmentation
45. du nombre d'emplois d'IDiv ;

46. - une révision de la grille indiciaire par un raccourcissement de la
47. durée dans chaque échelon ;

48. - l'accès à l'indice brut sommital 1015 (INM 821) pour les IDiv HC ;

49. - la possibilité de promotion sur place en cas de reclassement du
50. poste comptable, après validation de la Commission Paritaire
51. Administrative Nationale (CAPN) ;

52. - l'octroi de l'indice 1015 si le poste est reclassé 1040 au cas où le
53. cadre ne peut bénéficier de l'accès direct à cet indice ;

- 54. - l'octroi de l'indice 1043 si le poste est reclassé HEA au cas où le
- 55. cadre ne peut bénéficier de l'accès direct à cette échelle lettre ;
- 56. - la nécessité d'avoir exercé sur un seul emploi comptable (au lieu
- 57. de deux actuellement) pour accéder à un poste comptable hors
- 58. échelle ;
- 59. - l'accès direct possible pour les IDiv HC 3^e échelon sur des postes
- 60. HEA ;
- 61. - pendant une période transitoire d'au moins 5 ans, une gestion
- 62. spécifique des IDiv HC tenant compte de leurs anciennes pers-
- 63. pectives de carrière d'avant la fusion d'accès aux postes comptables
- 64. HEA.

65. PROMOTIONS DE FIN DE CARRIÈRE

- 66. Afin que soit reconnu et valorisé le parcours de carrière des IDiv, le
- 67. Congrès revendique :
 - 68. - Pour les IDiv CN 3^e échelon [INM 706] (conditions statutaires),
 - 69. six mois avant leur fin de carrière, l'accès au grade d'IDiv HC 2^e
 - 70. échelon [INM 746] ;
 - 71. - Pour les IDiv HC 3^e échelon [INM 798], six mois avant leur fin de
 - 72. carrière, l'accès à [INM 821].

73. AFFECTATIONS/MUTATIONS

- 74. Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige :
 - 75. - une CAPN distincte ne traitant que des mouvements de mutations
 - 76. à équivalence de grade ;
 - 77. - un affichage clair et exhaustif des emplois proposés à la promo-
 - 78. tion libérés et non pourvus suite aux mutations ;
 - 79. - la diffusion d'une liste d'ancienneté comportant les interclasse-
 - 80. ments afin d'apporter de la visibilité lors de l'élaboration des
 - 81. mouvements, mise à jour chaque semestre ;
 - 82. - l'affectation au poste lors du mouvement national pour les IDiv
 - 83. affectés sur des emplois non comptables ;
 - 84. - l'interdiction de toute mutation à l'initiative des directions
 - 85. locales ;
 - 86. - la prise en compte du 1^{er} jour du semestre pour tous pour le calcul
 - 87. du délai de séjour et de la prise d'ancienneté, pour éviter les
 - 88. discriminations entre les comptables et les non comptables.

89. APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

- 89. Le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 modifié a instauré à compter
- 90. de 2013 un entretien professionnel en remplacement du dispositif
- 91. anciennement en vigueur.
- 92. Le Congrès **F.O.-DGFIP** :
 - 93. - condamne fermement le système lié à l'évaluation des perfor-
 - 94. mances de l'agent au travers de la seule politique d'objectifs qui
 - 95. consacre arbitrairement le mérite individuel avec des consé-
 - 96. quences sur les rémunérations. Il est source d'individualisme,
 - 97. introduit une compétition malsaine entre les agents et entre les
 - 98. services et engendre des inégalités dans le déroulement de car-
 - 99. rière ;
 - 100. - dénonce la mise en place précipitée et sans concertation des dis-
 - 101. positions issues du décret de juillet 2010, notamment les nou-
 - 102. velles modalités de recours ;
 - 103. - condamne la procédure de recours hiérarchique obligatoire pré-
 - 104. alable au recours en Commission Administrative Nationale (CAN) ;
 - 105. - exige l'abrogation du décret de juillet 2010 et revendique un nou-
 - 106. veau système fondé uniquement sur la valeur professionnelle de
 - 107. l'agent, sans contingentement des réductions d'ancienneté.
 - 108.

Notes

119. INSPECTEURS DIVISIONNAIRES AFFECTÉS SUR LE RÉSEAU**120. « ÉTRANGER »**

121. Le Congrès **F.O.-DGFIP** prend acte de l'intégration dans le statut des personnels de catégorie A de la durée de séjour des agents affectés à l'étranger. Cependant, pour tenir compte de la spécificité des missions exercées à l'étranger, il revendique :

122. - une durée de séjour de 2 fois 4 ans (au lieu de 2 ans renouvelable 1 fois), avec possibilité de changement de pays d'affectation ;

123. - lors des retours obligatoires de l'étranger, prévus uniquement en métropole, une mutation possible sur un DOM, dans les règles de gestion de droit commun.

124. INSPECTEURS DIVISIONNAIRES EN POSITION DE DÉTACHEMENT

125. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce l'opacité qui règne sur la gestion des personnels en situation de détachement. C'est pourquoi il exige :

126. - la consultation de la CAPN compétente pour l'établissement de la liste d'aptitude à l'emploi d'agent comptable des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSCP) ;

127. - l'information de la CAPN de la liste des candidats postulant sur un emploi en détachement ainsi que les motifs d'un éventuel avis négatif formulé par l'administration ;

128. - le rétablissement du régime antérieur à 2010 pour l'établissement des fiches financières (prise en compte des primes de Centrale pour tous) servant de base à leur rémunération.

129. Afin que l'exercice de fonctions en détachement ne nuise pas au déroulement de carrière des cadres concernés, le Congrès revendique :

130. - l'application des dispositions de l'article 5 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, qui reconnaît aux fonctionnaires détachés la prise en compte des avancements obtenus en détachement lorsqu'ils leur sont plus favorables lors de la réintégration dans leur corps d'origine ;

131. - la possibilité de promotion sur place dès lors que les conditions statutaires sont remplies et que l'organisme d'accueil justifie l'augmentation des charges et accepte d'en assumer le coût financier ;

132. - la possibilité de réintégrer le réseau de la DGFIP sur des emplois comptables hors échelle au regard de l'importance des organismes gérés et des fonctions exercées en détachement ;

133. - afin d'assurer plus de transparence dans l'attribution des agences comptables en adjonction de service, la publication sur les sites d'information locaux de la liste de ces agences implantées dans le département, les conditions pour y accéder, ainsi que les cadres en ayant obtenu la gestion.

134. Le déroulement de carrière des Inspecteurs Divisionnaires est, dans la majorité des cas, synonyme de mobilité géographique ou fonctionnelle. La durée moyenne pour atteindre l'échelon terminal d'IDiv a été allongée et se retrouve supérieure à celle de cadres relevant du même statut. C'est pourquoi leur parcours professionnel doit être reconnu. Ils ne sauraient donc être primés, pour ceux qui souhaitent s'orienter vers des fonctions comptables, par des cadres dont le parcours professionnel serait moins riche que le leur. Le déroulement de carrière d'un IDiv doit lui permettre d'accéder à tous les emplois comptables ou non comptables dont le statut des agents de catégorie A de la DGFIP et celui des Chefs de Service Comptable (CSC) lui en offre la possibilité.

Notes

Informatique

1. Le Congrès **F.O.-DGFIP** considère que l'informatique doit concou-
2. rir au bon exercice de toutes les missions de la DGFIP, qu'elle doit
3. être au service des utilisateurs et des usagers, et qu'elle doit
4. répondre à leurs besoins réels. Le Congrès réfute la vision limita-
5. tive de l'outil informatique aux seuls gains de productivité passant
6. par des suppressions d'emplois. Bien au contraire, cet outil doit
7. améliorer les conditions de travail de tous et en aucun cas les
8. dégrader. Les experts des métiers et les utilisateurs doivent être
9. associés tout au long du cycle de vie des projets informatiques,
10. afin de garantir la prise en compte des besoins de chaque service.
11. Le Syndicat, porteur des revendications de tous les personnels de la
12. DGFIP, dont ses informaticiens, réaffirme qu'à tous les niveaux
13. (développement, maintenance, mise en œuvre des systèmes d'explo-
14. itation, acquisition des données, exploitation, éditique, télécommuni-
15. cations - réseaux et assistances des utilisateurs et usagers), les
16. informaticiens de la DGFIP doivent garder la maîtrise totale de l'in-
17. formatique de la Direction Générale.
18. **Force Ouvrière (F.O.)** dénonce le manque d'ambition de l'Admi-
19. nistration quant à ses recrutements d'informaticiens ainsi que le
20. décalage croissant entre leur formation initiale et la technicité
21. croissante de leurs missions, qui a entraîné un recours massif et
22. systématique à des prestataires privés lors de la mise en œuvre
23. de grands projets.
24. Le Congrès **F.O.-DGFIP** continue à revendiquer un plan de forma-
25. tion ambitieux pour amener tous les personnels, exerçant leurs
26. fonctions dans la sphère informatique mais actuellement sans
27. qualification reconnue, à l'examen professionnel avec des chances
28. réelles de l'obtenir, reconnaissant ainsi leurs acquis en matière
29. d'expérience professionnelle. Le Congrès revendique ainsi un
30. accompagnement personnalisé pour tous, y compris en cas de
31. changement de fonction. Ce plan devra également prévoir l'ouver-
32. ture des examens pour toutes les qualifications existantes, offrant
33. ainsi à tous une réelle perspective d'évolution professionnelle.
34. Le Syndicat réaffirme que le recours à l'externalisation, tant pour
35. le développement que pour l'exploitation et l'assistance, doit res-
36. ter exceptionnel et doit prévoir précisément un transfert de com-
37. pétences au profit des informaticiens de la DGFIP ainsi que les
38. conditions de sa réversibilité. La DGFIP doit afficher un objectif
39. clair et quantitativement mesurable de réinternalisation des tra-
40. vaux informatiques au profit de ses informaticiens.
41. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce la dégradation des conditions de
42. travail des personnels informaticiens, fonctionnaires ou contrac-
43. tuels, qu'il s'agisse du travail ou des périodes d'astreinte de nuit
44. et/ou de week-end, des horaires décalés. Lorsque le maintien de
45. la qualité ou de la continuité du service l'exige, ces sujétions par-
46. ticulières devraient être mises en œuvre sur la seule base du
47. volontariat et selon des conditions de récupération et de compen-
48. sation financière largement revues à la hausse : il y a urgence à
49. ouvrir une négociation nationale visant à harmoniser les règles de
50. vie de tous les informaticiens.
51. Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, un informaticien est un agent admi-
52. nistratif qui possède en plus une qualification informatique. À ce
53. titre, il doit bénéficier d'un régime indemnitaire équivalent à son
54. grade et échelon et bénéficier en plus de la prime « TAI » (Traite-
55. ment Automatisé de l'Information) qui sanctionne spécifiquement
56. l'obtention d'un examen professionnel de qualification. Il sera

Notes

57. vigilant sur les conditions d'intégration de cette prime TAI dans
58. les évolutions à venir du système de rémunérations accessoires
59. de la DGFIP et de la Fonction Publique.
60. Le Congrès demande une véritable refonte des décrets de 1971
61. sur les qualifications informatiques et les indemnités qui en
62. découlent, avec la prise en compte réelle des évolutions tech-
63. niques et, parallèlement, des métiers associés. Il revendique éga-
64. lement la revalorisation de ces primes TAI.
65. Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige des moyens de déplacement adap-
66. tés à l'exercice des missions d'assistance itinérante ainsi qu'une
67. revalorisation du remboursement des frais de déplacement.
68. Enfin, il affirme la nécessité pour la DGFIP de disposer d'un docu-
69. ment d'orientation de la stratégie informatique poursuivie à
70. moyen terme tant dans les services centraux que dans tous les
71. Établissements des Systèmes d'Information (ESI), qui ne peut pas
72. et ne doit pas se résumer au plan d'action de la « démarche stra-
73. tégique ».
74. Le Congrès **F.O.-DGFIP** invite l'ensemble des agents des Finances
75. Publiques à exiger les moyens d'assurer normalement leurs mis-
76. sions et à refuser la dégradation continue de leurs conditions de
77. travail. Les ministres et le Directeur Général doivent se donner les
78. moyens de leurs ambitions pour la DGFIP et, par conséquent,
79. pour son informatique qui est au cœur de chacune de ses mis-
80. sions.

Notes

Formation professionnelle

Notes

1. Le Congrès **F.O.-DGFIP** réaffirme que la formation professionnelle constitue un élément indispensable pour garantir un service public de qualité dans le cadre d'une Fonction Publique laïque et républicaine, il réitère son attachement à une formation de qualité, qu'elle soit initiale, continue ou qu'elle vise à favoriser la promotion interne dans le cadre de la préparation aux examens et concours.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
8. Compte tenu de la place qu'elle occupe dans l'administration, le congrès revendique pour la DGFIP une véritable ambition en matière de formation professionnelle. Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, la formation doit être adaptée à la technicité croissante des missions et concrétise la spécificité du réseau de la Direction Générale des Finances Publiques.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
14. La mise en place de la DGFIP ne doit pas servir de prétexte à une diminution du volume ou de la qualité de la formation ainsi qu'à une disparition de ses spécificités.
- 15.
- 16.
17. La formation ne doit pas se faire au détriment des agents de la DGFIP mais répondre à leurs préoccupations immédiates. Pour le Congrès, la formation professionnelle ne doit pas devenir un instrument de profilage individuel des carrières.
- 18.
- 19.
- 20.
21. Le Congrès **F.O.-DGFIP** considère que la formation professionnelle doit s'adresser à tous, sans discrimination ni restriction d'aucune sorte, pas même la nécessité absolue de service qui n'est qu'un prétexte pour refuser la formation.
- 22.
- 23.
- 24.
25. Le Congrès condamne l'e-formation et l'autoformation lorsqu'elle se substitue à la formation présenteielle. Il affirme qu'elle ne doit rester qu'un complément. Elle doit avoir lieu sur le temps de travail dans des conditions adaptées.
- 26.
- 27.
- 28.
29. **LA PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS**
30. Le Congrès réaffirme son attachement à la promotion interne et revendique l'application du principe « pas de concours ou d'examen sans préparation ».
- 31.
- 32.
33. La structure du réseau de la DGFIP rend incontournable le mode de préparation par correspondance. En complément, le congrès exige un accompagnement au niveau local par un dispositif de suivi généralisé avec l'objectif d'assurer l'égalité de traitement des candidats à la préparation de façon uniformisée sur tout le territoire.
- 34.
- 35.
- 36.
- 37.
38. Les agents doivent pouvoir accéder à un stage de révision et de méthode d'une durée significative, sur la base de leur assiduité à la préparation, positionné juste avant les épreuves d'admissibilité. Le congrès exige la mise en place ou le maintien d'une préparation aux épreuves orales pour tous les concours ou examens.
- 39.
- 40.
- 41.
- 42.
43. Condamnant la logique de ce concours, le Congrès exige la mise en place d'une véritable préparation permettant l'accès à contrôleur de 1^{re} classe dans l'intérêt des personnels.
- 44.
- 45.
46. **LES CONCOURS**
47. Le Congrès réaffirme son attachement au concours national comme voie d'accès à la Fonction Publique.
- 48.
49. Il reste vigilant en matière de professionnalisation des concours internes. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce toute tentative de faire de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) un vecteur de recrutement ou de promotion au profil.
- 50.
- 51.
- 52.
53. À l'instar des concours informatiques, le congrès revendique la création d'un concours Inspecteur Cadastre.
- 54.

55. LES FORMATIONS INITIALES

56. Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, la formation initiale doit intégrer
57. toutes les missions exercées au sein de la DGFIP, favoriser leur
58. exercice par tous les agents et être dispensée dans les établisse-
59. ments de l'ENFIP.

60. Le Congrès refuse une formation initiale exclusivement orientée
61. vers l'employabilité immédiate. Pour le Syndicat, la formation ini-
62. tiale doit permettre l'acquisition d'une connaissance approfondie
63. de toutes les missions de la DGFIP et comprendre un volet prépa-
64. ration au premier emploi permettant aux agents de mieux appré-
65. hender leur arrivée dans les services.

66. Le développement de l'optionnalité dans les cursus de formation
67. ne doit pas se traduire par une individualisation excessive des
68. scolarités, facteur d'inégalité entre les agents.

69. Le congrès dénonce les pratiques actuelles qui laissent à la
70. charge des stagiaires des frais imposés par la formation.

71. Quel que soit le site où se déroule la formation, le Congrès exige
72. que l'administration prenne en compte tous les besoins d'héber-
73. gement des stagiaires, qu'ils soient issus du concours interne ou
74. externe. À défaut, il revendique que tous les frais engagés soient
75. couverts. Les besoins sociaux et familiaux des agents doivent être
76. davantage pris en compte.

77. Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique la reconnaissance d'un
78. diplôme de sortie de l'ENFIP équivalent MASTER 2 pour la catégo-
79. rie A, équivalent à Bac + 2 pour la catégorie B et équivalent bacca-
80. lauréat pour la catégorie C.

81. Le Congrès revendique la création d'une formation de contrôleur
82. orientée cadastre.

56. LES STAGES

83. Le Congrès exige la mise en œuvre de stages pratiques, partie
84. intégrante de la formation, en surnombre, guidés par la volonté
85. d'aguerrir le nouvel agent plutôt que de pourvoir immédiatement
86. les emplois vacants.

87. L'Administration doit donner tous les moyens pour que les sta-
88. giaires accomplissent leur stage en totalité dans de bonnes condi-
89. tions. Pendant toute la durée du stage, il ne peut lui être assigné
90. d'objectifs.

91. Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige que chaque agent soit accompagné
92. par un véritable tuteur référent et bénéficie systématiquement
93. d'une présentation de l'ensemble des services de sa direction
94. d'affectation.

95. La fonction de « tuteur » ou de « maître de stage » doit être préci-
96. sément définie dans un cadre national et convenablement valori-
97. sée, y compris financièrement. Pour **F.O.-DGFIP**, le tuteur doit
98. appartenir au même grade que les stagiaires suivis, dont le nom-
99. bre par tuteur doit être limité.

100. Il revendique la possibilité pour les agents de choisir entre le dépar-
101. tement d'origine et le département d'affectation pour la réalisation
102. de leurs stages pratiques.

57. LA FORMATION CONTINUE

103. Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, la formation professionnelle doit
104. permettre à tous les agents d'assurer pleinement leurs fonctions
105. dans tous les domaines. Elle doit être adaptée aux missions et aux
106. évolutions technologiques, réglementaires et législatives. Celle-ci
107. doit intervenir sans décalage avec le besoin résultant d'un chan-

Notes

118. gement (mutations, promotions, missions, techniques, réglementation...).
119. Le Congrès dénonce des programmes de formation au rabais ou mal définis.
114. Une formation continue de qualité repose sur la mise à disposition de modules nationaux régulièrement mis à jour, qui privilégient une approche concrète des missions de la DGFIP et favorisent la mutualisation des bonnes pratiques, en faisant par exemple appel à un réseau de praticiens référents.
119. Il exige le respect des durées et contenus de formation inscrits au Plan National de Formation (PNF) et l'interdiction de toute réduction par les directions locales.
122. Le Congrès revendique le droit à une formation complète permettant l'adaptation au nouvel emploi lors d'un changement de grade, de fonction, de service ou à l'occasion d'une reprise effective d'activité.
125. Les agents appelés à exercer des fonctions d'encadrement doivent pouvoir bénéficier des formations spécifiques correspondantes.
127. Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, afin d'éviter toute dérive, pression ou omission, le recensement des besoins de formation doit être dissocié de l'entretien d'évaluation/notation et faire l'objet d'un entretien spécifique intégrant toutes les dimensions de la formation professionnelle : déroulement de carrière, préparation au concours...

132. LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

133. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce le dévoiement du Droit Individuel à la Formation (DIF) : restrictions d'utilisation des droits acquis, limitation volontaire du catalogue de formation...
136. Le Congrès exige une véritable lisibilité sur les droits individuels et les possibilités réelles d'utilisation.

138. LA STRUCTURE ET LES MOYENS DE LA FORMATION

138. Le Congrès exige le maintien de toutes les structures de formation au sein de la DGFIP (école, Centre National de Formation Professionnelle, Centre Inter-régionaux de Formation, Antennes des Centres Inter-régionaux de Formation, services départementaux de formation ...) et le renforcement des moyens humains, budgétaires et techniques mis à leur disposition.
143. Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique :
- 144. - une formation renforcée et préalable des formateurs aux matières enseignées ainsi qu'à la pédagogie active pour adultes ;
 - 148. - l'attribution aux formateurs occasionnels de véritables décharges de service et des moyens matériels, techniques et pédagogiques nécessaires à la bonne préparation de leurs interventions ;
 - 152. - la compensation intégrale des temps de formation tant pour les stagiaires que pour les formateurs.
154. Pour conduire et mener à bien cette politique ambitieuse de formation professionnelle, le Congrès exige de la DGFIP :
- 156. - l'adaptation de la politique de formation aux besoins des personnels ;
 - 158. - la juste reconnaissance des praticiens/formateurs et la revalorisation du barème de rémunération ;
 - 160. - la prise en compte intégrale dans le temps de travail des déplacements liés à la formation ;
 - 162. - la prise en compte intégrale et la mise en œuvre systématique de la procédure d'avance par l'administration des frais de déplacements engagés ainsi que leur paiement direct par les directions départementales.

Rémunérations et frais de déplacements

1. Dans un contexte de crise économique et d'austérité budgétaire, les
 2. fonctionnaires sont plus que jamais la variable d'ajustement de la
 3. dépense publique. En plus de leurs conditions de travail toujours plus
 4. dégradées du fait des suppressions d'emplois, les gouvernements
 5. successifs leur font payer le prix de la crise financière par une atteinte
 6. sans précédent à leur pouvoir d'achat. Le Congrès **F.O.-DGFIP**
 7. condamne la scandaleuse politique salariale menée depuis des
 8. années, socialement injuste et économiquement inefficace, qui aboutit
 9. à une paupérisation des fonctionnaires.

10. TRAITEMENTS INDICIAIRES

11. Le Congrès **F.O.-DGFIP** condamne le gel de la valeur du point d'in-
 12. dice pour la 4^e année consécutive qui, ajouté à l'augmentation du
 13. taux de la retenue pour pension, aboutit à une perte de pouvoir
 14. d'achat sans précédent pour les fonctionnaires.

15. Il dénonce la « smicardisation » de ces dernières années des pre-
 16. miers échelons des catégories C et B générée par la politique sala-
 17. riale menée depuis des années et l'écrasement de la grille indiciaire
 18. qui en a découlé à chaque augmentation du SMIC.

19. Il prend acte des modifications du bornage indiciaire de la catégorie
 20. C, soit IM 316 (Echelle 3) à IM 457 (Echelle 4). Ce dernier replâtrage
 21. de la grille a pour conséquence immédiate un chevauchement des
 22. débuts de carrière des catégories C et B rendant nécessaire un
 23. relèvement concomitant des premiers échelons de la catégorie B.

24. C'est pourquoi le Congrès **F.O.-DGFIP** refuse la technique de révi-
 25. sion de la grille de rémunération par catégorie statutaire, rendant
 26. toute vision globale de la rémunération impossible et aboutissant à
 27. un écrasement systématique de la grille, et donc à un nivellement
 28. par le bas.

29. Il dénonce les pratiques des gouvernements successifs consistant à
 30. communiquer vers l'opinion publique sur la moyenne des rémuné-
 31. rations en intégrant le GVT (glissement vieillesse technicité) afin de
 32. justifier sa politique salariale.

33. Le Congrès refuse les projets de remise en cause de l'unité statu-
 34. taire de la rémunération indiciaire.

35. Le Congrès rejette la globalisation de la négociation salariale et en
 36. conséquence s'oppose à :

- 37. - toute individualisation de la rémunération ;
- 38. - la politique de convergence entre le régime de pension de retraite
 39. des fonctionnaires de l'État et le régime général de retraite de la
 40. Sécurité Sociale, et réaffirme que les pensions de retraite consti-
 41. tuent pour les agents de l'État une rémunération différée destinée
 42. à leur assurer des conditions de vie en rapport avec la dignité de
 43. leurs fonctions passées.

44. Le Congrès est convaincu que l'augmentation du pouvoir d'achat des
 45. fonctionnaires est une nécessité économique. Il rappelle qu'une grande
 46. partie des salaires est consacrée à la consommation, moteur de l'acti-
 47. vité économique, et qu'une part retourne dans les caisses publiques
 48. sous forme d'impôts, de taxes et de cotisations sociales. Il exige donc
 49. que soient déductibles en totalité les contributions CSG et CRDS.

50. Le Congrès **F.O.-DGFIP** s'inscrit pleinement dans la revendication
 51. adoptée par la Fédération Générale des Fonctionnaires F.O. (FGF-
 52. FO) lors de son dernier congrès tenu à Nîmes du 25 au 29 mars
 53. 2013, en particulier pour ce qui concerne le traitement indiciaire, les
 54. négociations salariales et la refonte totale de la grille indiciaire.

Notes

95. RÉGIME INDEMNITAIRE

96. Le Congrès prend acte de l'engagement pris par la DGFIP de faire en
97. sorte qu'aucun agent ne subisse de perte de rémunération du fait de la
98. fusion des régimes indemnitaires comme de la mise en place de
99. 4 critères d'ACF (technicité, sujétions particulières, expertise & enca-
100. drement et responsabilité particulière). Cependant, il dénonce :

- 101. - une harmonisation indemnitaire imposée par l'Administration
- 102. laissant subsister des disparités inacceptables ;
- 103. - des discussions à enveloppe fermée dans le cadre de la construc-
104. tion du régime indemnitaire DGFIP unique ;
- 105. - une diffusion tardive des projets d'arrêtés et des barèmes rendant
106. toutes négociations et/ou modifications difficiles voire impossibles
107. avant la mise en œuvre de ce nouveau régime unique.

108. Le Congrès **F.O.-DGFIP** rejette le principe de la prime au mérite et s'op-
109. pose à la modulation dans l'attribution des primes. Le Congrès
110. condamne le principe d'un régime indemnitaire lié à la réalisation d'ob-
111. jectifs. À ce titre, il prend acte de la suppression annoncée de la PFR
112. (Prime de Fonction et de Résultat) mais reste vigilant quant à la mise
113. en place de l'IEF (Indemnité d'Exercice des Fonctions), prélude à une
114. nouvelle forme de rémunération au mérite.

115. Il se félicite de l'aboutissement de la revendication d'une ACF (Alloca-
116. tion Complémentaire de Fonction) sur la base d'un critère technicité à
117. l'ensemble des agents dans le cadre du régime indemnitaire unique au
118. 1^{er} janvier 2014.

119. Avec la FGF-FO, le Congrès revendique :

- 120. - la suppression de toute modulation des primes en fonction des
121. résultats obtenus, eu égard aux objectifs assignés ;
 - 122. - une revalorisation de l'ensemble des composantes du régime
123. indemnitaire des agents des finances publiques : IAT, IFTS, ACF et
124. prime de rendement ; pour cette dernière, il exige un alignement
125. par le haut entre les deux filières ;
 - 126. - le respect de l'égalité de traitement des agents de même grade et
127. exerçant des fonctions similaires par l'attribution d'un régime
128. indemnitaire de même niveau et une harmonisation rétroactive
129. depuis 2009 ;
 - 130. - la mise en place d'une ACF sur la base du critère « sujétions parti-
131. culières » pour les agents exerçant des fonctions d'accueil du
132. public ou de permanence téléphonique avec astreinte horaire ;
 - 133. - une revalorisation de l'indemnité de résidence et la révision de son
134. taux par un reclassement des zones géographiques afin de tenir
135. compte du prix de l'immobilier ainsi que des évolutions démogra-
136. phiques, économiques et sociales intervenues depuis 2001.
137. Enfin, le Congrès sera vigilant quant au transfert des IFDD vers
138. l'ACF afin que cela n'aboutisse pas à une baisse du pouvoir d'achat
139. des agents concernés.

100. RÉGIME PARTICULIER DES COMPTABLES

140. Le Congrès réaffirme son attachement au régime indemnitaire par-
141. ticulier des comptables lié à l'exercice de la RPPC et, à ce titre,
142. prend acte de la volonté affichée de l'administration de faire suite à
143. la revendication de **F.O.-DGFIP** d'une ACF spécifique, assurant un
144. différentiel de rémunération sur la base du critère « responsabilité
145. particulière » pour les seuls comptables.

146. Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige cependant :

- 147. - l'attribution immédiate de la totalité de la prime afférente aux
148. postes mixtes ou SPL dès la première année d'exercice, sans tenir
149. compte de l'abattement lié aux indemnités de Conseil perçues par
150. le comptable précédent ;

112. - l'attribution d'une garantie de rémunération totale sur 3 ans pour toute rémunération ou indemnité perçue antérieurement, en cas de déclassement du poste comptable pour quelque motif que ce soit (restructuration ou opération de classement) ;

114. - le maintien du parc de logements de fonction et l'attribution d'une indemnité compensatrice aux comptables qui n'en disposent pas.

118. RÉGIME INDEMNITAIRE DES ÉQUIPES DE RENFORT DÉPARTEMENTALES (ERD) ET ECHELON DÉPARTEMENTAL DE RENFORT ET D'ASSISTANCE (EDRA)

121. Le Congrès **F.O.-DGFIP** regrette le retard pris dans l'harmonisation des doctrines d'emplois des ERD et EDRA et, par voie de conséquence, dans l'harmonisation des régimes indemnitaires.

124. Il revendique l'indemnisation sous forme d'indemnités kilométriques dès lors qu'il apparaît que l'utilisation du train aggrave les conditions de travail des agents en cause et l'attribution d'une ACF « sujétions particulières » pour l'ensemble de ces agents.

128. FRAIS DE DÉPLACEMENT

129. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce les interprétations divergentes des directions locales en matière de remboursement des frais de déplacement. Il condamne les restrictions budgétaires qui ont pour conséquence d'amener trop d'agents à supporter des avances conséquentes et à en attendre le remboursement pendant un délai difficilement supportable. Il revendique :

135. - une revalorisation des frais kilométriques pour les agents qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins du service y compris pour les agents en résidence selon le barème appliqué aux contribuables ;

139. - l'harmonisation totale de l'indemnisation de tous les agents itinérants ;

141. - la révision des taux de remboursement des frais de missions ainsi que la prise en charge de l'ensemble des frais réellement exposés par les agents appelés à se déplacer pour les besoins de leurs missions comme dans le cadre de leur formation professionnelle initiale ou continue.

146. RÉMUNÉRATION DES DÉTACHÉS

147. Le Congrès **F.O.-DGFIP** condamne la discrimination établie par l'administration quant à la rémunération des agents détachés, en particulier sur des fonctions non comptables, et exige en conséquence le rétablissement du régime antérieur à 2010 pour l'établissement des fiches financières servant de base à leur rémunération.

152. RÉGIME INDEMNITAIRE DES STAGIAIRES

153. Le Congrès **F.O.-DGFIP** prend acte de l'extension du régime indemnitaire interne à l'ensemble des stagiaires issus de la fonction publique. En revanche, il dénonce la faiblesse des indemnités de stage qui ne couvrent pas les dépenses engagées. Certains stagiaires en sont de leur poche dans des proportions non négligeables.

159. Le Congrès rappelle que la formation initiale est assortie d'un engagement de durée minimale de service et, en conséquence, revendique la prise en charge intégrale des dépenses liées au stage. Les stagiaires n'ont pas vocation à financer leur formation initiale sur leurs deniers personnels.

164. Il exige enfin que soit réglée la question des stagiaires de catégorie B en formation à Noisy-le-Grand et demeurant dans la petite couronne parisienne, que l'application stricte des dispositions du décret de 1990, totalement inadaptées à la réalité et sources d'inégalités de traitement, prive du niveau maximal de l'indemnité de stage.

Missions de la fiscalité

Notes

1. En préambule, le Congrès **F.O.-DGFIP** réaffirme son attachement au
2. principe républicain de neutralité des agents de la Direction Générale
3. des Finances Publiques (DGFIP), garant de l'égalité de traitement de
4. tous les citoyens face à l'impôt.
5. Le Congrès **F.O.-DGFIP** considère que la démarche stratégique
6. est un outil de destruction des missions, avec pour effet inaccep-
7. table de fragiliser l'ensemble du réseau et de détruire toujours
8. plus d'emplois, en conséquence il exige son arrêt immédiat.
9. Il soutient que toutes les missions doivent bénéficier de moyens
10. matériels conséquents et d'un niveau d'emplois suffisant pour
11. permettre d'assurer une qualité de service public à la hauteur des
12. attentes légitimes de tous les usagers.

13. ASSIETTE DE L'IMPÔT

14. L'assiette de tous les impôts, taxes, droits d'enregistrement ou de
15. timbre, pour les particuliers et les professionnels, doit se faire au
16. travers d'un réseau de proximité, au plus près des usagers. Atta-
17. ché au principe de séparation « assiette/recouvrement », le
18. Congrès **F.O.-DGFIP** reste opposé à toute confusion entre la fonc-
19. tion de comptable chargé du recouvrement et de responsable de
20. l'assiette de l'impôt. L'importance des missions républicaines des
21. Services des Impôts des Particuliers (SIP) et des Services des
22. Impôts des Entreprises (SIE) est avérée. En conséquence, ces
23. postes doivent bénéficier des moyens nécessaires pour assurer
24. un service public correspondant aux attentes des contribuables et
25. des usagers.

26. Le Congrès **F.O.-DGFIP** :

27. - rejette toute fusion de postes ou services et condamne tout par-
28. ticulièrement celles créant des unités administratives surdimen-
29. sionnées et ingérables ;
30. - s'oppose à toute concentration des missions dans des pôles spé-
31. cialisés ou des structures départementales, régionales ou inter-
32. régionales ;
33. - exige les moyens humains et matériels nécessaires à l'accom-
34. plissement normal de l'ensemble des missions à proximité des
35. usagers ;
36. - dénonce toute hiérarchisation des missions ou des enjeux ;
37. - revendique le rapprochement des missions d'assiette et de
38. contrôle au plus près des usagers, permettant une vision globale
39. de la situation des redevables/contribuables.

40. CONTRÔLE DE L'IMPÔT

41. Le contrôle de l'assiette de l'impôt est la nécessaire contrepartie
42. du système déclaratif. Il participe à la cohésion sociale et à la jus-
43. tice fiscale. Le Congrès **F.O.-DGFIP** s'oppose au conditionnement
44. du contrôle en fonction des perspectives de recouvrement et plus
45. largement à la notion de rentabilité, source de disparité entre les
46. secteurs d'activité. Le Congrès dénonce les moyens budgétaires
47. insuffisants qui menacent la couverture géographique du
48. contrôle, notamment par la régression des frais de déplacements.
49. La fiscalité immobilière gère et contrôle la fiscalité patrimoniale.
50. Le Congrès **F.O.-DGFIP** s'oppose au démantèlement de ces ser-
51. vices et exige le maintien de cette technicité spécifique.
52. La mission de la redevance audiovisuelle doit demeurer une mis-
53. sion à part entière et dotée des emplois et moyens nécessaires.

54. Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige :

- 55. - la conservation de la proximité géographique des implantations
- 56. des services de contrôle et de gestion ;
- 57. - des moyens humains, matériels et juridiques à la hauteur des
- 58. enjeux considérés ;
- 59. - l'abandon de l'application RIALTO-INVESTIGATION ;
- 60. - une revalorisation substantielle des frais de déplacement,
- 61. garantie d'une couverture géographique homogène du contrôle.

62. En outre, il dénonce :

- 63. - une pseudo sanctuarisation de l'emploi dans la sphère du
- 64. contrôle fiscal, et s'oppose à toute atteinte à l'initiative des
- 65. agents et à toute normalisation du contrôle comme de la
- 66. recherche ;
- 67. - toute tentative de régionalisation ou d'interrégionalisation du
- 68. contrôle ou de la recherche.
- 69. Il condamne le recours au contrôle sur pièce à distance qui remet
- 70. en cause la territorialité de l'impôt sur le revenu.
- 71. Il réclame de vrais moyens coopératifs pour lutter contre la
- 72. fraude fiscale internationale.

73. RECOUVREMENT DES CRÉANCES PUBLIQUES

74. Cette mission est la suite naturelle ainsi que complémentaire des
75. missions d'assiette et de contrôle. Qu'il soit spontané ou conten-
76. tieux, le recouvrement doit s'appuyer sur un maillage territorial
77. assurant la proximité avec l'usager. Le Congrès **F.O.-DGFIP** réaf-
78. firme son attachement à la séparation de l'assiette et du recou-
79. vrement dans une stricte indépendance structurelle et fonction-
80. nelle. Le Congrès **F.O.-DGFIP** s'oppose à toute tentative de trans-
81. fert du recouvrement des créances publiques vers le secteur
82. privé. Il exige que cette attribution soit de la compétence exclusive
83. des seuls comptables et agents de la Direction Générale des
84. Finances Publiques.

85. Le Congrès **F.O.-DGFIP** refuse :

- 86. - l'instauration de tout système de prélèvement à la source et la
- 87. fusion CSG/IR ;
- 88. - la centralisation départementale, voire interdépartementale de
- 89. cette mission, visant à faire des Pôles de Recouvrement Spécia-
90. lisés le seul poste comptable chargé du recouvrement offensif.
- 91. Il exige :
- 92. - que les emplois d'huissiers des Finances Publiques soient créés
- 93. et tous pourvus ;
- 94. - le respect de la séparation assiette/recouvrement, garantie du
- 95. principe d'égalité devant l'impôt.

96. MISSIONS FONCIÈRES

97. Les services du Cadastre assurent les missions fiscales, foncières
98. et topographiques, essentielles à la bonne tenue du plan. Le
99. Congrès **F.O.-DGFIP**, favorable à une révision générale des bases
100. foncières, dénonce la désorganisation de ces services par la
101. fusion SIP/CDIF et par la création des Pôles Techniques de Ges-
102. tion Cadastre (PTGC).

103. Les Services de la Publicité Foncière (SPF), nouvelles structures
104. qui ont remplacé les Conservations des Hypothèques qui avaient
105. été soumises depuis plusieurs années à de nombreuses suppres-
106. sions d'emplois, connaissent d'énormes difficultés de fonctionne-
107. ment. Le délai de traitement des actes augmente dangereuse-
108. ment, comportant un risque de répercussions négatives sur les

109. relations avec les professionnels et les élus locaux. Le Congrès
110. **F.O.-DGFIP** s'inquiète des dangers de désorganisation et de défiabilisation du fichier immobilier.
- 111.
112. Le Congrès **F.O.-DGFIP** :
113. - revendique les moyens humains et budgétaires nécessaires à la
114. bonne tenue du plan cadastral, ainsi que du fichier immobilier ;
115. - exige le renforcement de l'exercice des missions cadastrales ;
116. - dénonce toute organisation allant à l'encontre de la naturelle
117. imbrication des missions cadastrales techniques, fiscales et foncières ;
- 118.
119. - s'oppose à toute tentative d'externalisation des missions foncières.
- 120.
121. Le Congrès **F.O.-DGFIP** reste attentif à l'évolution de l'organisation administrative de l'État. Opposé à tous transferts de l'autorité
122. hiérarchique et de l'organisation de la mission aux préfets, il
123. considère que les agents des Finances Publiques doivent exercer
124. les missions fiscales sous la seule autorité et la responsabilité du
125. Directeur Général des Finances Publiques.

Notes

Missions de la gestion publique

Notes

1. Les politiques de réforme de l'État, en particulier la Révision Générale des Politiques Publiques à partir de 2007, puis, depuis 2012, la Modernisation de l'Action Publique (MAP), ont eu comme priorité absolue la diminution de la dépense publique par la réduction des moyens de fonctionnement des services publics de l'État, dont la suppression continue des emplois de fonctionnaires est l'exemple parfait.

2. Ces politiques se traduisent par la dégradation continue de l'exercice des missions de la Direction Générale des Finances Publiques, dont les missions relevant de la Gestion Publique. La « Démarche stratégique », déclinaison de la politique de Modernisation de l'Action Publique (MAP), amplifie encore la déconstruction de ces missions et doit être arrêtée.

3. Le Congrès **F.O.-DGFIP** rappelle son attachement aux missions fondamentales de la gestion publique que sont la mission domaniale, le paiement des dépenses publiques, la collecte et la tenue des fonds réglementés, l'action économique, la tenue des comptabilités publiques et le service aux collectivités locales et établissements publics, comme aux missions dites transverses : gestions des Ressources humaines (R.H.) et budgétaires, servant de supports à toutes les autres.

4. Afin d'assurer à nouveau un service public à la hauteur des attentes légitimes de tous les usagers, le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique que toutes ces missions bénéficient de moyens matériels conséquents et d'un niveau d'emplois amélioré.

5. Le Congrès **F.O.-DGFIP** rejette les mesures favorisant la fragilisation de certaines de ces missions, préalable à leur abandon ou à leur privatisation, et réaffirme plus que jamais son attachement aux principes de comptabilité publique, affirmés notamment dans le décret n°2012-1244 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, dont plus particulièrement pour les missions de Gestion Publique :

- 6. - la séparation des fonctions d'ordonnateurs et de comptable ;
- 7. - la responsabilité pécuniaire et personnelle des comptables publics ;
- 8. - l'obligation de dépôt de fonds à la DGFIP.

9. Par ailleurs, le Congrès **F.O.-DGFIP** défend :

- 10. - toutes les missions de la DGFIP, dont celles de Gestion Publique ;
- 11. - l'existence d'un réseau de postes comptables et de services suffisamment dense pour assurer un véritable service public financier et fiscal de proximité.

12. LA MISSION DOMANIALE

13. Le Congrès **F.O.-DGFIP** s'oppose à toute restriction du périmètre de la mission domaniale et condamne donc les projets d'externalisation d'une partie de cette mission au profit, par exemple, des notaires, qui constituent une atteinte de plus au service public.

14. LA DÉPENSE DE L'ÉTAT

15. Le Congrès **F.O.-DGFIP** affirme que le contrôle et le paiement de la dépense publique constituent une des missions primordiales des comptables de la DGFIP. Si les modalités pratiques d'exercice de ce contrôle peuvent évoluer, les règles établies par le législateur doivent s'appliquer à tout acheteur public et respecter le principe de séparation ordonnateur/comptable.

54. Or la tendance actuelle de la Direction Générale est d'en modifier
 55. profondément l'organisation via le fonctionnement des Centres de
 56. Services Partagés (CSP) où des agents des services ordonnateurs,
 57. détachés sous l'autorité des DRFiP, travaillent dans le même ser-
 58. vice que les agents chargés du contrôle et du paiement de la
 59. Dépense. Le Congrès **F.O.-DGFIP** reste opposé à cette organisa-
 60. tion qui banalise quotidiennement l'atteinte au principe de sépa-
 61. ration ordonnateur/comptable. Le Congrès **F.O.-DGFIP** continue
 62. de condamner la dérive du contrôle hiérarchisé de la dépense
 63. [CHDI] dont le but essentiel est de plus en plus de tenter d'adapter
 64. la charge de travail à la baisse permanente des emplois.

65. Le Congrès **F.O.-DGFIP** combat aussi l'orientation de la Direction
 66. Générale de concentrer toujours davantage l'exercice de cette
 67. mission en privilégiant tout d'abord l'échelon régional, puis à
 68. court terme interrégional au détriment des DGFIP vidées de plus
 69. en plus de leur substance.

70. LA TENUE DES COMPTABILITÉS PUBLIQUES

71. Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, la maîtrise par la Direction Générale
 72. des Finances Publiques de toutes les opérations comptables de
 73. l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics
 74. est indispensable à une bonne définition des politiques publiques
 75. et doit garantir une saine gestion des fonds publics.

76. Cette gestion comptable et financière doit donc impérativement
 77. être assurée par les services et postes comptables de la DGFIP
 78. avec des outils informatiques performants, adaptés aux spécifici-
 79. tés de la comptabilité publique.

80. Il dénonce les effets induits par les réformes, tant hospitalières
 81. que concernant les maisons de retraite, ainsi que l'intercommu-
 82. nauté, qui toutes ont comme conséquences immédiates la fusion
 83. et la suppression de postes comptables.

84. Le Congrès **F.O.-DGFIP** condamne et s'oppose aussi à toute tenta-
 85. tive de transfert aux collectivités locales et ou aux établissements
 86. publics de toute ou partie de mission liée à leur gestion financière
 87. et comptable ainsi qu'à leur exercice dans le cadre d'agences
 88. comptables.

89. Par ailleurs, le Congrès **F.O.-DGFIP** rappelle qu'il défend le prin-
 90. cipe de l'obligation de dépôt des fonds au Trésor Public pour toute
 91. collectivité publique manipulant des fonds publics et condamne
 92. par avance toute dérogation à cette obligation. À ce titre il exige la
 93. réintégration de tous les fonds publics « externalisés » et leur
 94. gestion par la DGFIP.

95. LA TENUE DES FONDS RÉGLEMENTÉS

96. Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige l'octroi de moyens suffisants pour
 97. assurer cette mission avec un niveau de services au moins équiva-
 98. lent à celui du secteur bancaire concurrentiel.

99. L'ACTION ÉCONOMIQUE

100. Les crises économiques successives et l'efficacité dont ont fait
 101. preuve les services de la DGFIP dans le cadre du plan de relance
 102. confortent la revendication du Congrès **F.O.-DGFIP** à renforcer
 103. cette mission.

104. LES MISSIONS TRANSVERSES

105. Les missions transverses ou missions supports regroupent la
 106. gestion des ressources humaines et de la formation (RH), les sys-
 107. tèmes d'information (SI), la gestion du budget, la comptabilité, les
 108. achats, la communication et la mission juridique.

109. Rappel : des motions spécifiques reprennent la revendication
110. Informatique et Formation professionnelle.
111. Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce la mutualisation des fonctions
112. supports annoncée par lettre ministérielle du 29 octobre 2013 qui
113. met en danger les missions dites « transverses » assurées au
114. sein des Directions Départementales et Régionales.
115. Il rejette les réformes qui, à l'instar de celle qui a supprimé de
116. nombreux centres régionaux des pensions, vont remettre en
117. cause les services gestionnaires de payes au travers de l'Opéra-
118. teur National de Paye.
119. Le Congrès **F.O.-DGFIP** conteste d'ores et déjà que la fin des
120. filières soit prétexte à supprimer massivement les emplois des
121. services RH au moment où le besoin de conseil n'a jamais été
122. aussi grand chez les agents.
123. Le Congrès **F.O.-DGFIP** confirme son opposition à la démarche
124. stratégique, dont l'une des mesures, en donnant le pouvoir bud-
125. gétaire aux délégués du Directeur Général, participe à la dispari-
126. tion programmée des DDFIP et affaiblit les DRFIP, accentuant
127. ainsi les volontés d'interrégionalisation du réseau.

Notes

Spécificités comptables

Notes

1. Le Congrès **F.O.-DGFIP** rejette la démarche stratégique, véritable
2. outil de destruction des missions, dont l'une des conséquences
3. sera d'affaiblir davantage la position du comptable public, et donc
4. de fragiliser tout le réseau des Finances publiques.
5. En effet, depuis la création de l'administration fusionnée, la Direc-
6. tion générale des Finances publiques (DGFIP) a déjà laissé toute
7. latitude aux directions locales de remettre en cause le positionne-
8. ment du comptable, en assimilant sa fonction à celle de chef de
9. service, comme dans les Services des Impôts des Particuliers
10. (SIP). Il ne s'agit pas ici d'un problème de sémantique, mais bien
11. d'une volonté d'imposer de nouvelles valeurs dominantes chez les
12. comptables. C'est ainsi que l'esprit d'initiative est combattu par
13. les directions locales qui s'invitent dans la gestion et l'organisa-
14. tion quotidienne des postes comptables.
15. Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, cela ne signifie pas que le poste
16. comptable soit une entité autonome, il est un maillon essentiel du
17. réseau et doit donc bénéficier du soutien des services de sa
18. DGFIP.
19. Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique que tous les comptables de la
20. DGFIP, en particulier ceux exerçant des missions fiscales, puis-
21. sent assumer leur fonction dans le respect de leurs contraintes
22. managériales particulières et de leur responsabilité exorbitante
23. du droit commun, en leur laissant un pouvoir d'initiative, gage
24. d'efficacité de l'organisation au profit des agents et de l'exercice
25. des missions.
26. Ce nouveau mode de management par les directions locales
27. revient à nier la spécificité du comptable, dont le corollaire est la
28. responsabilité personnelle et pécuniaire.
29. Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique la permanence de ce principe,
30. qui reste un des derniers remparts permettant l'exercice des mis-
31. sions dans l'indépendance vis-à-vis des ordonnateurs de l'État et
32. du secteur public local.
33. Pour préserver ce principe de responsabilité personnelle et pécu-
34. niaire du comptable (RPPC), le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique
35. une clarification des conditions de sa mise en jeu, en particulier
36. après les réformes successives de 2008 et 2012 qui ont entraîné
37. une forte augmentation des laissés à charge pour les comptables
38. suite aux débits prononcés par les Chambres Régionales des
39. Comptes et par la Cour des Comptes, mais aussi après les refus
40. de sursis de versements de directions locales.
41. Le Congrès **F.O.-DGFIP** exige donc que la DGFIP engage des
42. recours systématiques en cas de laissés à charge. Face à la
43. volonté des juges financiers de durcir le dispositif, il convient de
44. créer la jurisprudence qui prenne en compte la réalité des condi-
45. tions d'exercice de la mission par les comptables.
46. Par ailleurs, le Congrès **F.O.-DGFIP** considère comme inadmissi-
47. ble que des DGFIP, comptables principaux, laissent à la charge
48. définitive du comptable secondaire une partie des cotes d'impôts
49. concernées par un refus de sursis de versement lorsque manifeste-
50. ment le comptable n'avait pas eu tous les moyens pour en exer-
51. cer correctement le recouvrement.
52. Le Congrès **F.O.-DGFIP** considère que si ces tendances ne s'inver-
53. sent pas, des postes comptables de toute nature (SIP, SIE, SPF,
54. PRS, Amendes, hôpitaux, Collectivités locales et postes mixtes) ne
55. seront plus pourvus d'un comptable et accéléreront les processus
56. de fusion.

57. Le Congrès **F.O.-DGFIP** est opposé à une spécialisation à outrance
 58. des postes comptables, dont le seul but serait de réduire le nombre
 59. d'implantations afin qu'elles soient en adéquation avec la
 60. diminution des budgets locaux et la suppression des emplois, et
 61. non pour améliorer la technicité de l'exercice de la mission. Le
 62. Congrès **F.O.-DGFIP** condamne tout projet cible de postes spécialisés
 63. par département, voire par région.
64. Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique la pérennité d'un réseau
 65. comptable des Finances Publiques proche des usagers et bénéficiant
 66. de moyens humains et matériels à même de permettre son bon
 67. fonctionnement dans des conditions de travail correctes et attractives
 68. pour les comptables et les agents, que ce soit en milieu urbain, périurbain
 69. ou rural.
70. Le Congrès **F.O.-DGFIP**, considérant que c'est une des conditions
 71. d'amélioration des conditions de gestion des postes comptables,
 72. demande l'affectation plus fréquente d'inspecteurs en tant qu'adjoints.
 73.
74. Le Congrès **F.O.-DGFIP** revendique que le comptable soit toujours
 75. le point d'entrée et de sortie unique des informations ou des services
 76. dus à nos partenaires.
77. Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, l'importance des missions de la
 78. DGFIP, qualifiées comme étant au cœur de la République dans les discours
 79. ministériels, impose que des moyens humains et matériels soient réimplantés
 80. pour assurer un niveau de service public à la hauteur des ambitions
 81. affichées par la Direction générale.
82. Le Congrès **F.O.-DGFIP** condamne et combat l'application aveugle
 83. de la politique d'austérité et du dogme de la réduction de la
 84. dépense publique, synonyme de régression du service public.

Notes

Convocation des délégués au 3^e Congrès National du Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques

Par décision du conseil syndical en date du 6 février 2013, les délégués élus, conformément aux dispositions prévues par les Statuts, par les sections locales du syndicat national sont convoqués en congrès extraordinaire et ordinaire à partir du 7 avril 2014 à Guidel-Plage (Morbihan) au village Belambra « les portes de l'océan », route côtière, afin d'aborder tous les points de l'ordre du jour qui sera définitivement arrêté ce 7 avril 2014.

Les congrès départementaux sont invités à se réunir à partir de la parution du présent « Le syndicaliste **F.O.-DGFIP** » et avant le 6 avril 2014 afin d'élire et mandater leurs délégués.

Tous les adhérents à jour de leur cotisation 2013 peuvent participer aux travaux des congrès départementaux.

Calendrier des Congrès départementaux 2014

Sections	Dates	Lieux
Ain		Contacteur : Brigitte NOUGUIER au 04.74.75.98.43
Aisne		Contacteur : David WLODARCZYK au 03.23.26.31.31
Allier		Contacteur : Christophe RANDOINO au 04.70.04.80.59
Alpes-de-Hautes-Provence		Contacteur : Michel FARDEOT-BENEIX au 04.92.83.58.31
Hautes-Alpes		Contacteur : Audrey VANKEMEL au 04.92.48.13.03
Alpes-Maritimes		Contacteur : Philippe CINO au 04.92.17.60.59
Arèche		Contacteur : Bruno KERAMBRUN au 04.75.33.38.52
Ardennes		Contacteur : Jean-Yves GVERNAUD au 03.24.42.03.23
Ariège	20 mars 2014	Foix
Aube	27 mars 2014	Troyes
Aude	20 mars 2014	Carcassonne
Aveyron		Contacteur : Damien ICHARO au 05.65.65.26.79
Bouches-du-Rhône	23 janvier 2014	UD - Marseille
Calvados		Contacteur : Bruno GILBERT au 02.31.38.34.61
Cantal	27 mars 2014	Aurillac
Charente		Contacteur : Marion DAVID-SADRAN au 05.45.67.87.48
Charente-Maritime	18 mars 2014	Rochefort-sur-Mer
Cher	21 mars 2014	Bourges
Corrèze	11 février 2014	-
Corse du Sud		Contacteur : Jean-Claude VESPERINI au 04.95.23.51.78
Haute-Corse		Contacteur : Jean-Claude BRANCA au 04.95.32.93.62
Côte-d'Or	21 février 2014	UD - Dijon
Côtes-d'Armor	28 mars 2014	-
Creuse		Contacteur : Bertrand SIRONNEAU au 05.55.51.63.08
Dordogne	31 janvier 2014	-
Doubs	18 mars 2014	-
Drôme		Contacteur : Denis GIRCOET au 04.75.56.92.90
Eure		Contacteur : Fabien DUBOST au 02.32.62.24.78
Eure-et-Loir	28 mars 2014	DDFIP - Chartres
Finistère	21 mars 2014	Châteaulin
Gard		Contacteur : Florence DROT au 04.66.36.49.42
Haute-Garonne	30 janvier 2014	UD - Toulouse
Gers	28 février 2014	Auch
Gironde		Contacteur : Jean-Luc DENOPCES au 05.57.95.07.54
Hérault	3 avril 2014	Montpellier
Ille-et-Vilaine		Contacteur : Catherine LE GUENEC au 02.99.65.30.78
Indre		Contacteur : Sylviane RENAUD au 02.54.21.32.19
Indre-et-Loire	18 mars 2014	-
Isère		Contacteur : Max CHAMBERON au 04.74.44.09.98
Jura		Contacteur : Bruno ROBERT au 03.84.35.15.00
Landes		Contacteur : Christian NOVES au 05.58.46.23.23
Loir-et-Cher		Contacteur : Eric LAMART au 02.54.55.12.57
Loire		Contacteur : Sandrine GABION au 04.77.52.78.49
Haute-Loire	27 mars 2014	Saint-Germain-Laprade
Loire-Atlantique	21 mars 2014	Nantes
Loiret	13 mars 2014	Cité Administrative Coligny - Orléans
Lot	20 avril 2014	Bourse du Travail - Cahors
Lot-et-Garonne	28 mars 2014	Buzet-sur-Baise
Lozère		Contacteur : Jean-Jacques DUFETEL au 04.44.45.47.53
Maine-et-Loire		Contacteur : Christel LUCAS au 02.41.74.53.06
Manche		Contacteur : Julien CLAUDOT au 02.33.91.21.10
Marne	21 mars 2014	Epernay
Haute-Marne	28 mars 2014	UD-FO - Chaumont
Mayenne		Contacteur : Philippe MACE au 02.43.49.74.00

Calendrier des Congrès départementaux 2014

Sections	Dates	Lieux
Meurthe-et-Moselle	21 février 2014	UD-FO - Nancy
Morbihan	13 février 2014	St-Anne-d'Auray
Moselle	Contacter : Martine HELLERINGER au 03.87.34.79.03	
Nièvre	14 janvier 2014	Nevers
Nord	7 février 2014	Salle de convivialité de la Cité Administrative - Lille
Oise	20 mars 2014	UL-FO - Beauvais
Orne	28 février 2014	Alençon
Pas-de-Calais	Contacter : Jacques REIGNIER au 03.21.10.53.00	
Puy-de-Dôme	21 mars 2014	Romagnat
Pyrénées-Atlantiques	21 mars 2014	Bénesse
Hautes-Pyrénées	Contacter : Marie-Françoise THOMAS au 05.62.44.21.44	
Pyrénées-Orientales	21 mars 2014	Perpignan
Bas-Rhin	20 mars 2014	Strasbourg
Haut-Rhin	20 mars 2014	-
Rhône	20 mars 2014	Lyon
Haute-Saône	Contacter : Estelle LAMBOLEY au 03.84.62.41.71	
Saône-et-Loire	Contacter : Damien MILAN au 03.85.77.41.89	
Sarthe	Contacter : Dominique DURREIL au 02.43.63.26.69	
Savoie	Contacter : Gilles FALCOZ au 04.79.66.55.57	
Haute-Savoie	25 mars 2014	Bonneville
Paris	25 mars 2014	Bourse du Travail - Paris
Seine-Maritime	24 mars 2014	Rouen
Seine-et-Marne	Contacter : Eveline FRISCH au 01.60.22.22.26	
Yvelines	Contacter : Alain BOUM au 01.30.65.14.49	
Deux-Sèvres	Contacter : Thierry BARBIER au 05.49.95.74.60	
Somme	7 février 2014	UD-FO - Amiens
Tarn	20 mars 2014	Restaurant l'Impérial - Laboulerie
Tarn-et-Garonne	28 février 2014	UD-FO - Montauban
Var	Contacter : Frédéric BRES au 04.94.03.82.00	
Vaucluse	Contacter : Catherine LDCRET au 04.90.63.83.30	
Vendée	18 mars 2014	La Roche-Sur-Yon
Vienne	Contacter : Damien PATRAC au 05.49.38.25.82	
Haute-Vienne	Contacter : Jean-Marc PLAZIAT au 05.55.45.70.01	
Vosges	Contacter : Loïc DEFRANCOUX au 03.29.06.14.73	
Yonne	18 février 2014	Auxerre
Territoire-de-Belfort	Contacter : Patrice PARIENTE au 03.84.58.80.74	
Essonne	Contacter : Frank SAINTOL au 01.69.47.19.62	
Hauts-de-Seine	7 mars 2014	DDFIP - Nanterre
Seine-Saint-Denis	20 mars 2014	Bourse du Travail - Bobigny
Val-de-Marne	27 mars 2014	Maison des Syndicats - Créteil
Val-d'Oise	20 mars 2014	UD-FO - Saint-Denis-l'Aumône
Guadeloupe	28 février 2014	Gosier
Guyane	31 janvier 2014	Remire Montjoly
Martinique	27 mars 2014	Ferme de Perrine-Habitation Carrère - Le Lamentin
Réunion	Contacter : David JUBIN au 02.62.35.98.52	
Hors Réseau	20 mars 2014	Paris
Nouvelle-Calédonie	Contacter : Yannick LAHAUT au 687.27.92.00	
TGE - TAF	13 février 2014	TGE
Polynésie française	14 février 2014	-
Mayotte	Contacter : Eugène FELIX au 02.69.64.86.29	

Toutes précisions sur l'organisation des Congrès départementaux pourront être demandées auprès de nos responsables de section
Coordonnées consultables sur notre site www.fe-dg.fr - rubrique Secrétaires départementaux

... Suite de la page 6



Plusieurs intervenants de différents syndicats ont réclamé une action unitaire pour contrer cette politique de destruction du Service public financier et fiscal et de démantèlement de la DGFIP.

F.O.-DGFIP, comme la CGT Finances Publiques, ont indiqué qu'ils étaient favorables à une action de grève. Le Syndicat a souligné que si la grève ne se décrétait pas, il appartenait aux syndicats de rapidement proposer les modalités d'une réaction forte, car le but de l'intersyndicale était bien l'unité d'action.

Une rencontre des Syndicats de la DGFIP a été prévue au début de la seconde quinzaine de décembre.

Conseils de promotion 2013-2014

F.O.-DGFIP confirme sa présence

Les dernières élections dans les 5 établissements de l'École Nationale des Finances Publiques (ENFIP) ont permis de conforter la présence du Syndicat dans les Conseils de promotion.

Avec plus de 26 % des voix et 6 sièges sur les 18 qui étaient à pourvoir, F.O.-DGFIP confirme qu'elle est la seconde organisation représentative des stagiaires des scolarités 2013/2014.

Établissements	Exprimés	FO	Solidaires	CGT	CFDT
Clermont-Ferrand/Noisiel	298	83	139	76	0
Lyon/Noisy-le-Grand	478	102	229	117	30
Toulouse	114	49	53	12	0
Voix cumulées	890	234	421	205	30
Sièges cumulés (titulaires)	18	6	8	4	0

Le Syndicat remercie l'ensemble des stagiaires qui ont participé à ce scrutin. Les élus **F.O.-DGFIP** porteront les revendications des stagiaires afin de les traduire en améliorations concrètes pour l'ensemble des promotions.

Les ministres décident une nouvelle réforme

La mutualisation des fonctions supports



Sans aucune information préalable des représentants du personnel et pendant que les directions générales du ministère engagent des projets stratégiques qui vont réduire les effectifs et le périmètre des missions, Pierre Moscovici et Bernard Cazeneuve ont décidé de mutualiser les fonctions supports au sein du ministère de l'Économie et des Finances, sur la base des conclusions d'une mission confiée à l'Inspection Générale des Finances en janvier 2013. S'inscrivant dans la politique de la MAP (Modernisation de l'Action Publique),

dans une lettre en date du 29 octobre 2013, les ministres ont déjà arrêté une première liste de mesures à effet immédiat, pendant qu'ils annoncent que la réflexion se poursuit pour une seconde série de mesures déjà largement identifiées.

Réparties sur six fonctions support (RH, systèmes d'information, budget et comptabilité, achats, communication et juridique), les mesures immédiates impactent autant les services que les Statuts particuliers des Finances Publiques, et ont un objectif affiché de gains en effectifs.

Principales décisions prises

Fonction Ressources Humaines

- Élaborer un schéma-type de répartition des tâches RH, entre le Secrétariat Général des Ministères (SGM) et les Directions Générales.
- Organisation mutualisée des concours de la catégorie C à la DGFiP.
- Fusion des sites de Lille et Tourcoing afin de maintenir un seul service prestataire des concours pour le ministère.

- Confier aux services de la DGFiP le support des délégations de l'action sociale
- Réduire le nombre d'associations gestionnaires de restauration collective.

Fonction systèmes d'information

- Création d'un Comité stratégique ministériel des systèmes d'information afin de planifier le budget des dépenses informatiques, les projets les plus importants et les choix technologiques.
- Achèvement de la cartographie du patrimoine applicatif ministériel avant la fin 2013.
- Arrêter un schéma de regroupement des centres d'hébergement informatique au niveau ministériel avant la fin 2013.
- Favoriser la circulation et l'enrichissement des carrières des experts informatiques de haut niveau au sein du ministère dans un projet « gestion des experts ».

Fonction budgétaire et comptable

- Établissement d'une charte de répartition des tâches entre le SGM et les DG [objectif : gains en effectifs].
- Regroupement des CSP CHORUS [Centres de Services Partagés] d'Administration Centrale. Le schéma de regroupement devra être arrêté pour la fin de 2013.

Fonction immobilière

- Renforcement de la coopération entre le réseau France Domaine et les antennes immobilières du SGM [OIM].

Fonction achat

- Renforcement du rôle de Responsable Ministériel des Achats [RMA] qui sera rattaché au SGM.
- Renforcement de la mutualisation des achats à l'échelle ministérielle selon une liste des priorités.
- Mutualisation ministérielle des abonnements électroniques en matière de presse.
- Création d'un Comité d'orientation ministériel en matière de documentation.

Fonction communication

- Programmation budgétaire annuelle de la communication [SIRCOM et DG] en 2014.
- Suppression de tous les journaux d'information interne sous format papier en 2014.
- Limitation de l'édition des rapports d'activité en 2014 aux partenaires institutionnels et sociaux.

Fonction juridique

- Monopole de passation des marchés de prestations juridiques [avocats notamment] confié à la Direction des Affaires Juridiques [DAJ] avant fin 2013.

Des pistes de réflexions

Par ailleurs, par ce même courrier, les ministres lancent des pistes de réflexions sur des études complémentaires à réaliser sur l'ensemble des fonctions support, sous l'égide du Secrétaire Général des ministères économiques et financiers, dont les principales sont :

Fonction Ressource Humaine

- Engager une réflexion sur la création de passerelles de mobilité entre corps de catégorie C et

entre corps de catégorie B du ministère : faut-il comprendre « renforcer la mobilité interdirectionnelle et s'orienter vers des corps ministériels de catégorie C et B ? ».

- Resserrer le nombre de sites de formation initiale du ministère avant la fin de l'année 2013 : faut-il comprendre « réduire le nombre des établissements de l'ENFiP et d'autres directions générales (comme la Douane) ? ».

Fonction systèmes d'information

- Lancer la simplification de l'interconnexion des réseaux, des annuaires et des processus d'authentification des agents : faut-il comprendre « mettre en place les outils favorisant la mobilité interdirectionnelle ? ».
- Achever la mutualisation des services informatiques en administration centrale par la création d'un centre de services unique, éventuellement doté d'antennes directionnelles : faut-il comprendre « ministérialiser l'informatique pour en réduire les coûts ? ».

La DGFIP est d'ailleurs invitée à poursuivre l'optimisation de son organisation informatique interne dans le cadre de sa démarche stratégique : faut-il comprendre « réduire le nombre d'établissements informatiques ou ESI ? ».

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** dénonce une réforme en profondeur des ministères financiers, lancée pour faire face à la réduction des moyens humains et budgétaires.

Véritable aspirateur à missions, la mutualisation va désorganiser les directions du ministère, en particulier celles à réseau, dont la DGFIP.

Alors qu'une démarche stratégique, anxieuse pour les personnels, va se déployer jusqu'en 2017, cette nouvelle réforme vient se surajouter dans la dégradation des conditions de travail.

Elle annonce un accroissement de la mobilité géographique comme de la banalisation fonctionnelle des catégories B et C dont les effets seront désastreux pour les personnels et plus particulièrement les agents des Finances Publiques.

Trop, c'est trop. Le Syndicat **F.O.-DGFIP** exige que les ministres mettent un terme immédiat à cette frénésie de réformes dangereuses pour tous, et surtout pour le service public républicain.

Nous avons la joie de vous annoncer la naissance :

- de Jeanne, fille de Fabien BONISCHD, secrétaire départemental du Haut-Rhin (68) ;
- de Camille, arrière-petite-fille de Louis DELIGNY, conseiller technique.

Mes félicitations aux heureux parents et grands-parents

Nécrologie



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

- de Roger DUCROQUET, ancien membre du Conseil Syndical du SNST-FO, ancien Secrétaire Départemental de la Section du Pas-de-Calais. Le Syndicat salue la mémoire d'un grand militant qui a œuvré jusqu'à son dernier souffle à la défense des intérêts des salariés en poursuivant son engagement syndical auprès de l'Union départementale F.O. du Pas-de-Calais.
- de Robert PAVUÉ (55), ancien Secrétaire Départemental de la Section de la Meuse ;
- d'Auguste FRITZ (38).

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 à personnes - 50 m² au 2^e étage d'une résidence située dans un quartier calme à 200 m de la plage de sable fin et des commerces. Séjour avec convertible, TV, cuisine équipée, SE et WC séparés, mezzanine 20 m² (lit en 160). À partir de 250 € la semaine selon période. Christine ROGER : Tél. 06.87.56.49.36

• **BRETAGNE** : dans les Côtes d'Armor, à Plufur, 22310 Plestin-lès-Grèves : deux locations meublées confortables au calme à 6 km de la mer, tout confort, comprenant chacune cuisine, séjour avec cheminée, salle de bains, WC séparé, 3 chambres (5 lits), chauffage électrique. Prix compétitif, location possible toute l'année et le week-end. Yvonne PARIS, Razar-Baraz, 22310 Plufur. Tél. 02.96.35.10.32 (heures repas et le soir).

• **HÉRAULT** (34) : Studio meublé 75m² 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 - 80400 FRAPPELLE - 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 Ferme et Détente Calédaï ou tout simplement pour des vacances. Bernadette VANCON : Tél. : 03.29.66.03.51 le soir ou bernadette.vancon@gfp.frances.pouv.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 06.91.04.54.02 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 personnes. Contacter : Yvette BISSON au 06.81.96.96.00 - yvette.bisson@hotmail.fr

À VENDRE

• **PORTIRAGNES PLAGES** (34) : Villa, 2 faces, dans résidence privée avec piscine, à 200 m de la plage par allée piétonnière. RDC 25m² : séjour/cuisine équipée (four/plaque vitro-céramiques) emplacement prévu pour lave vaisselle - WC (+ petite buanderie - emplacement lave linge). Mezzanine 14m² : salle de bain (baignoire + lavabos) attenante à la chambre (lit 160 x 200) + grand placard portes coulissantes avec miroir. Ext. : jardin privé (carrelage/terrasse couverte aménageable - Portillon).

• **Maison 2 pièces** - surface : 39 m² - GES : C (de 11 à 20) Classe énergie : B (de 51 à 90). Prix : 140 000 €. Contacter : Michel FROGER par mail : michelfroger@free.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.



3^{ème} CONGRES NATIONAL F.O.-DGFIP
du 7 au 11 avril 2014 à Guidel (56)

SOUSCRIPTION NATIONALE VOLONTAIRE

Premier lot d'une valeur de 5 000 € *

2 lots d'une valeur de 2000 € *, 3 lots de 1000 € *, 4 lots de 500 € *, 10 lots de 200 € *,
20 lots de 100 € *, 40 lots de 50 € *, 250 lots de 20 € *

Et aussi 500 lots d'une valeur de 2 € en jeux de grattage (gain potentiel jusqu'à 20 000 €)

* Chèques cadeaux Kadlot valables dans des centaines d'enseignes nationales

N°

PRIX DU BILLET : 1,50 €

Le tirage aura lieu le 2 avril 2014

Tout lot non réclamé avant le 1^{er} juillet 2014 restera acquis au Syndicat

Je soussigné (Nom, Prénom) :

Adresse :

Souscris billets à 1,50 €

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre de F.O.-DGFIP

pour un montant de€

Coupon à retourner à F.O.-DGFIP 45/47 rue des Petites Ecuries 75484 PARIS CEDEX 10

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

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

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

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



+ COMPLET
+ SIMPLE
+ CLAIR
+ ATTRACTIF
+ D'INFORMATIONS
ET TOUJOURS
REVENDICATIF !



RETROUVEZ **FO DGFP** SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



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



@fodgfp



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

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