le Syndicaliste
l'information du Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques

FO DGFiP

N° 28

DOSSIER

Lignes directrices : Lignes de fuite en avant

Encart :
Guide des prestations sociales

2e TRIMESTRE - JUILLET 2016 - 0,50 €

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

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

N° CPPAP : 0519 S 06593
ISSN 2105-3553

Directrice de la publication :
Hélène FAUVEL

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

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

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

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

sommaire

En bref p. 4

Actualité sociale p. 5 à 7
Communiqué du Conseil syndical
Adresse aux Maires de France

Conditions de vie au travail p. 8 et 9
Services non compris

Dossier p. 10 à 12
Lignes de fuite... en avant

Encart p. 13 à 24
Guide des prestations sociales

Dossier (suite) p. 25 à 27
Lignes de fuite... en avant - suite

Temps de travail p. 28 à 30
À la recherche du temps de travail perdu

Vie interne p. 31 à 34
Assemblées générales de sections
Carnet

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

SIMONE WEIL, philosophe (1909-1943)

HÉLÈNE FAUVEL
Secrétaire Générale F.O.-DGFiP

Rallumer les « Lumières »

Depuis trop longtemps, le recul social et la fuite en avant dans l'austérité budgétaire tiennent lieu de projet de société. Malgré un contexte social extrêmement tendu, certains thuriféraires de la pensée unique trouvent pourtant le moyen de jouer les pyromanes.

Il suffit, en effet, de lire les commentaires de la nouvelle intelligentsia à propos du Brexit pour se faire une idée de l'opinion de ces experts auto-proclamés sur le peuple. Les mêmes, qui fustigent à longueur de colonnes une France impossible à réformer, s'inquiètent d'un possible basculement des peuples vers des forces obscures.

Dans le même temps, ils considèrent comme éminemment suspects ceux qui alertent sur les conséquences possibles du non-respect des aspirations des peuples.

Par un étrange retournement sémantique, les reculs sociaux seraient aujourd'hui l'expression même de la modernité et ceux qui les refusent des archaïques irresponsables.

Au sein de ce concert de réformateurs frénétiques et autistes, la DGFiP joue sa partition. Il faut donc regrouper les missions dans des services atteignant une taille critique non précisée à ce jour au détriment des besoins réels des usagers, notamment les plus fragiles. C'est une façon de préparer les esprits à l'extinction des lumières dans les services de proximité, l'usager sera suffisamment éclairé par les applications en ligne.

Il sera donc heureux de bénéficier d'un service public installé à son domicile à la condition d'avoir les moyens financiers de la connexion et évidemment de maîtriser l'outil. Par contre, si ces conditions ne sont pas réunies, il se sentira vite exclu, citoyen de seconde zone, et pourrait finir lui aussi par se tourner vers les forces obscures.

À en croire les tenants du tout numérique, demain de vastes plates-formes géreraient tous les besoins. Quid alors de ceux, sans doute totalement archaïques, qui considéreraient que le lien social abouti passe par le contact humain ?

À **F.O.-DGFiP,** nous estimons, sans méconnaître les apports des outils numériques, que, sans service public accessible à tous, les fondements de la République, héritages de la philosophie des « Lumières », pourraient être ébranlés. Il est donc vital de ne pas laisser éteindre les lumières du service public de proximité, élément indispensable de maintien du lien social.

En tant que militants et adhérents du syndicat, nous avons une responsabilité : celle de rallumer, par notre action, les lumières des valeurs républicaines dans les têtes et dans les cœurs des personnels comme des usagers.

Je vous donne rendez-vous en septembre.

Des lettres et des chiffres

Fin mai dernier, le Premier ministre a adressé les lettres de cadrage pour le budget 2017 à l'ensemble des ministères. Au menu, la stabilisation de la masse salariale malgré les faibles augmentations annoncées, la réduction de 2 % des effectifs et le gel de toutes les mesures catégorielles dans les ministères « non prioritaires », c'est-à-dire hors sécurité, justice et éducation. En outre les crédits de fonctionnement seront réduits de 5 %. Bien entendu, dès 2016, les ministères devront trouver 1,9 milliard d'euros d'économies supplémentaires.

Exit le rabais

Depuis 1985, et le fameux « *I want my money back** » de Margaret Thatcher, alors Première ministre du Royaume-Uni, la Grande-Bretagne aura perçu plus de 111 milliards d'euros au titre du rabais britannique, soit l'équivalent d'une année de budget de l'Union Européenne. La France et l'Italie ont été les plus grosses contributrices des sommes remboursées à Londres en 2014, avec près de 1,6 milliard d'euros pour la première et 1,2 milliard d'euros pour la seconde.

*« Je veux qu'on me rende mon argent ».

Références suspectes

Le gouvernement incite-t-il certains ministères à ouvrir le référencement de la protection sociale complémentaire des fonctionnaires à des opérateurs privés au nom du respect de la libre concurrence ? C'est ce que l'on pourrait croire au vu d'une réponse de la ministre de la Fonction Publique, Annick Girardin, pour qui il semble « *important que les agents soient informés de la diversité des contrats existants sur le marché afin d'éclairer leurs choix en la matière* ». Pour un employeur qui s'est longtemps désintéressé de la protection sociale complémentaire de ces personnels, voilà une position très affirmée. Rappelons que les derniers référencements avaient presque tous été remportés par des mutuelles historiques, dont la MGEFI.

Hackeurs vaillants, rien d'impossible

Dans le dernier numéro, nous avions évoqué le hackathon organisé par la DGFiP sur les codes sources de la calculette Impôts. Le résultat de cette manifestation a permis à certains médias de se gausser des informaticiens de la DGFiP puisque les hackeurs auraient multiplié par mille la vitesse de calcul, selon un journaliste qui n'avait pas vérifié ses sources. Fortiche pour ces génies de l'informatique qui étaient uniquement équipés de micro-ordinateurs portables ! Quoi qu'il en soit, le Directeur Général des Finances Publiques, à l'initiative de cette plaisanterie de mauvais goût, n'a pas estimé utile de rétablir la vérité et de défendre publiquement le professionnalisme de ses informaticiens et de ses services.

Communiqué du Conseil Syndical des 7, 8 et 9 juin 2016

Refuser l'austérité budgétaire et l'autoritarisme social

*Le Conseil Syndical de **F.O.-DGFiP**, réuni dans les locaux de l'Union Départementale F.O. à Bordeaux les 7, 8 et 9 juin 2016, après un large tour d'horizon, juge la situation dramatique tant au niveau général que dans la Fonction Publique et à la DGFiP. Depuis maintenant plusieurs mois, les salariés de ce pays, soutenus par plusieurs organisations syndicales, dont Force Ouvrière, manifestent, y compris par la grève, leur rejet du projet de Loi Travail très largement inspiré des thèses du patronat.*

Le syndicat **F.O.-DGFiP** s'inscrit pleinement dans ce combat, considérant qu'il est celui de tous les salariés, du privé comme du public. Ce projet, s'il était mis en œuvre, légitimerait le dumping social entre les entreprises du simple fait de son article 2 qui, en inversant la hiérarchie des normes, permettrait des accords d'entreprise moins disant que les accords de branches. Non seulement il ne créera aucun emploi, mais il détériorera les conditions de rémunérations et de travail des salariés.

Le combat de tous les salariés du privé comme du public

Sourd aux revendications exprimées par les manifestations et les grèves, le gouvernement cherche, en usant d'amalgames avec des violences inacceptables commises en marge des manifestations, à déconsidérer l'action syndicale.

Les organisations syndicales et les salariés ne sont en aucun cas responsables du blocage des discussions incombant au seul gouvernement par son refus de prendre en compte l'opposition de l'écrasante majorité de la population à son projet de loi.

Dans la Fonction Publique, les attaques ne sont pas moindres : le lien entre la Loi Travail et la casse des statuts est évident.

Au-delà de la mise en place du PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations) et du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) contre l'avis d'organisations syndicales représentant plus de la majorité des fonctionnaires, le gouvernement a commandé un rapport sur le temps de travail dans la Fonction Publique.

Les préconisations de ce rapport constituent pour beaucoup de nouvelles attaques contre les fonctionnaires et apparaissent surtout destinées à pallier la pénurie d'emplois.

Un plan de liquidation des services

À la DGFiP, le Directeur Général, à l'instar du Premier ministre, privilégie le passage en force en érigeant en « Lignes directrices » ce qui était jusqu'alors présenté comme des pistes de réflexions.

F.O.-DGFiP, comme la majorité des organisations syndicales, y est opposé.

L'ensemble de ces lignes constitue à la fois une provocation et un plan de liquidation des services de la DGFiP. Les suppressions d'emplois y sont présentées comme inéluctables, tout comme la diminution constante des moyens budgétaires.

Il n'y aurait donc plus d'autre solution que de regrouper, simplifier et restructurer à tout va : fusions et suppressions de Trésoreries, SIP, SIE, visa en mode industriel des mandats et des titres de recettes dans des Centres de Services Commun (CSC) abusivement dénommés Service d'Appui au Réseau (SAR), régionalisation de la programmation du contrôle fiscal, de l'expertise domaniale, numérique et centres de contact en lieu et place du service de proximité, prélèvement à la source et télé travail subi.

Se mobiliser massivement

Loi Travail, PPCR, RIFSEEP, réformes structurelles à la DGFiP, relèvent d'une logique identique d'austérité budgétaire, d'autoritarisme social et de tentative de mise à mort du service public.

Le Conseil Syndical invite dès maintenant les personnels de la DGFiP à s'engager dans la construction et l'amplification du rapport de force nécessaire pour imposer d'autres choix et faire échec à la destruction programmée de pans entiers de nos missions.

Il appelle les personnels à se mobiliser massivement le 14 juin et à participer à la manifestation nationale pour le retrait du projet de Loi Travail, vecteur de régression sociale généralisée.

Bordeaux, le 9 juin 2016

Adresse aux maires de France

*Le 31 mai dernier, malgré des conditions climatiques difficiles, les militants du Syndicat National **F.O.-DGFiP** ont profité de l'ouverture du Congrès des Maires de France, Porte de Versailles à Paris, pour alerter les élus des collectivités locales sur la situation critique des services de la Direction Générale des Finances Publiques.*

Au nom des agents des Finances Publiques, Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques et **F.O.-DGFiP** vous alertent personnellement sur l'état des services déconcentrés de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP).

En votre qualité d'élus locaux, pendant la durée de votre 99e Congrès, vous allez très certainement débattre des moyens que vous donne l'État, de la réforme territoriale et de ses conséquences sur les collectivités que vous gérez : montée en puissance de l'intercommunalité, regroupement de collectivités, place et rôle des métropoles et incidence sur le tissu économique.

La DGFiP, partenaire historique des collectivités locales, devrait indéniablement jouer un rôle important tant pour vous accompagner dans les évolutions annoncées que pour vous apporter son expertise au quotidien.

Or, la DGFiP est aujourd'hui fragilisée par les suppressions d'emplois et les coupes budgétaires incessantes qu'elle subit depuis plusieurs années, cela conduit à une déstabilisation permanente des personnels et à la réorganisation constante des services.

Au titre de la Loi de Finances pour 2016, la DGFiP supporte ainsi 54 % des suppressions d'emplois dans la Fonction Publique d'État alors qu'elle ne représente que 6 % des effectifs.

Ces suppressions viennent s'ajouter aux précédentes et compromettent l'exercice normal de nos missions. Chaque année, les suppressions d'emplois représentent l'équivalent des effectifs d'un gros département qui serait ainsi rayé de la carte. La lettre de cadrage budgétaire pour 2017 prévoit, en outre, une réduction des effectifs de 2 % et un budget en diminution de 5 %.

Toutes les missions des Finances Publiques sont atteintes

Sur le plan des missions fiscales, pour pallier la diminution des moyens, la Direction Générale organise le regroupement des brigades de vérification vers les DIRCOFI, compromettant ainsi la connaissance du tissu fiscal de proximité et rendant donc plus malaisée la programmation des contrôles. En outre, elle prélève sur le réseau des vérificateurs chevronnés dans le cadre de la mise en place des Services de Traitement des Déclarations Rectificatives dédiés aux contribuables souhaitant rapatrier des avoirs financiers détenus dans d'autres pays. Assurer plus de contrôle de meilleure qualité, c'est assurer plus de recettes pour l'État, le privant alors d'un prétexte pour réduire les dotations aux Collectivités.

S'agissant du recouvrement de l'impôt, le projet de retenue à la source, vendu à nos concitoyens comme une simplification administrative sera, d'après ce que nous en connaissons, tout sauf une simplification. Au contraire, les contribuables, dont beaucoup croient qu'ils seront exonérés de déclaration de revenus, auront très certainement deux interlocuteurs : la DGFiP et le tiers collecteur.

Rappelons que, en 2008, la fusion des Directions Générales des Impôts et de la Comptabilité Publique a été justifiée, à l'époque, par l'instauration de l'interlocuteur fiscal unique pour simplifier la vie des contribuables. Or, « l'usine à gaz » en préparation risque fort d'enterrer définitivement la notion même d'interlocuteur fiscal unique voire, à terme, de compliquer la vie des contribuables.

En parallèle, la DGFiP met en œuvre un repli généralisé de ses services de proximité, SIP (Services d'Impôts des Particuliers), SIE (Services d'Impôts des Entreprises) et Trésoreries mixtes ou spécialisées, par une concentration des services sur quelques sites dans les départements.

La DGFiP met en œuvre un repli généralisé de ses services de proximité

Dans le même temps, les personnels sont fortement invités à faire la promotion des services en ligne et doivent inciter les usagers à ne plus se déplacer. Il faut démontrer aux usagers et aux contribuables qu'ils ne sont ni mieux traités, ni mieux servis quand ils se déplacent. Pour les personnels de la DGFiP et leurs représentants, cette façon de procéder est un déni de service qui n'est pas à la hauteur de ce que nos concitoyens sont légitimement en droit d'attendre d'une administration telle que la DGFiP.

Dès cette année, les foyers fiscaux déclarant plus de 40 000 € ont l'obligation de déclarer leurs revenus en ligne et, en 2019, il en sera de même pour l'ensemble des foyers fiscaux. Si le développement des services en ligne est un progrès et constitue indéniablement un plus, il ne remplacera pas la proximité pour les plus démunis.

Dans le secteur public local, les suppressions d'emplois ont fini par atteindre la qualité du service et mené certains postes comptables au bord de l'asphyxie. Mettant à profit les préconisations d'un rapport commandé à l'Inspection Générale des Finances, la DGFiP lance des expérimentations de « back-office » traitant le visa des recettes et des dépenses des collectivités pour le compte du comptable public de proximité et la création de services facturiers sous l'autorité des Directeurs régionaux des finances publiques.

En matière domaniale, les évaluations que la DGFiP réalise pour les collectivités sont clairement menacées.

Les personnels et les services de la DGFiP subissent une frénésie d'expérimentations

Les personnels et les services de la DGFiP subissent une frénésie d'expérimentations dont une des plus emblématiques du mépris pour les besoins des plus démunis concerne la suppression du numéraire dans un certain nombre de Trésoreries de proximité, au mépris des besoins des usagers et des élus locaux. Comment en effet, sans numéraire, maintenir le niveau de service aux régisseurs de recettes ou d'avances ? Comment sans numéraire continuer à verser des secours d'urgence aux populations en difficulté ?

Les personnels de la DGFiP et leurs représentants défendent une autre vision que celle d'une administration virtuelle uniquement à l'écoute des plus aisés et des plus instruits. Ils considèrent que les projets de la DGFiP sont incompatibles avec l'égalité de traitement du citoyen sur l'ensemble du territoire.

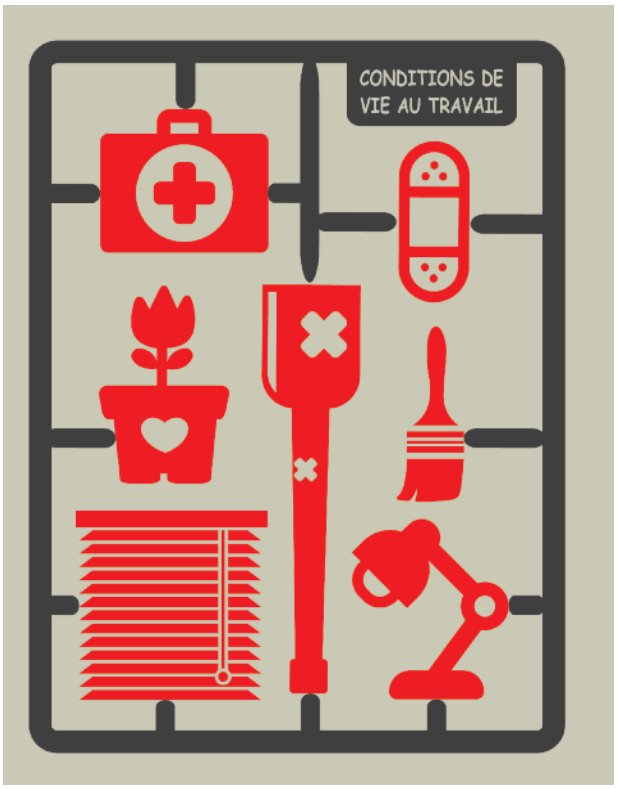
Depuis plusieurs mois, vous avez pu être sollicité par nos militants locaux pour défendre le réseau de proximité des Finances Publiques. De nombreuses municipalités leur ont déjà apporté leur soutien, empêchant ainsi certaines fermetures de trésorerie proposées par les directions locales.

Nous vous demandons de manifester votre soutien car, demain, c'est vers vous que se tourneront vos administrés, faute d'accéder à ce service public de proximité qui aura disparu.

En cette période de crise, notre pays a plus que jamais besoin d'une administration fiscale, économique et financière à la hauteur des enjeux. Ce n'est pas en supprimant aveuglément ses emplois et en renonçant aux services de proximité que l'on construira, au service de tous, l'administration des Finances Publiques du XXIe siècle.

La situation semestrielle des conditions de vie au travail à la DGFiP présentée le 11 mai 2016

Services non compris



En plein conflit social sur la Loi Travail, la Direction Générale des Finances Publiques avait convoqué le Comité National de Suivi des Conditions de Vie au Travail (CNSCVT) le mercredi 11 mai 2016.
Cette instance hybride, qui n'est pas un Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT), devient de plus en plus un salon de l'outillage, où l'usage immodéré de la méthode Coué est de rigueur.
Tout en occultant en permanence que la cause réelle de la dégradation des conditions de travail est la réduction des emplois, la DGFiP invente constamment de nouveaux outils de mesure, quand elle ne prône pas la suppression des missions pour améliorer les conditions de travail.

Présidé pour la première fois par M. MAGNANT, nouveau chef du service Ressources Humaines, le CNSCVT s'est ouvert dans un climat social très tendu, conséquence à la fois du rejet de la Loi Travail par une très grande majorité de salariés, mais aussi de la situation au sein de la DGFiP.

Relever le défi de l'amélioration des conditions de vie au travail

La délégation **F.O.-DGFiP** attendait donc de voir comment le défi de l'amélioration des conditions de vie au travail serait relevé par ce nouveau responsable.

Parmi ces défis, elle listait :

- l'inversion de la courbe de la morosité et du mal-être des personnels DGFiP ;
- l'amélioration des relais locaux dans la transmission des directives directionnelles, avec quelques exemples à l'appui ;
- la difficulté à avoir des fiches d'impact pour chaque restructuration ;
- une interprétation toute relative et à géométrie variable par les présidents de CHS-CT de la doctrine d'emploi très encadrée des crédits de cette instance ;
- la fâcheuse tendance de certains directeurs locaux à oublier que la porte d'entrée du dialogue social est le CTL.

Enfin, la délégation rappelait l'existence de la circulaire sur le dialogue social du 22 août 2011 que trop de directeurs locaux oublient ou bafouent et qui concourt pourtant indirectement à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents.

La DGFiP est la plus mal notée des directions du ministère sur la qualité de vie au travail

Revenant sur les résultats de la dernière enquête IPSOS de l'Observatoire Interne des ministères financiers, la délégation **F.O.-DGFiP** soulignait que cette enquête semestrielle menée au cours de l'hiver 2015 révélait que la note moyenne mesurant la Qualité de Vie au Travail (QVT) à la DGFiP était de 6,1 sur 10, la plus faible de toutes les directions du ministère et bien en deçà de celle de la Fonction Publique d'État (6,7).

Voilà qui réduit quelque peu la portée des propos lénifiants du Directeur Général dans ses « Lignes directrices » où il soutient que de nombreux fonctionnaires voudraient bien travailler à la DGFiP.

La cotation du stress ressenti au travail fait ressortir une notation moyenne de 6,4 sur 10 pour les agents de la DGFiP qui, là encore, se seraient bien passés d'être les premiers dans ce genre de classement vis-à-vis des autres directions de Bercy.

Le stress monte chez les cadres de catégorie A+ et A

Chez les cadres de catégorie A+ et A, le stress ressenti monte respectivement à 6,7 et à 6,5 sur 10.

Ce qui n'a rien d'étonnant quand on sait que les cadres de proximité IDiv et inspecteurs qui sont encore en fonction sur des postes C4 doivent accompagner le changement. Ils doivent ainsi faire passer le message des directions, tout en gérant le mal-être de leurs collaborateurs B et C. Bien entendu, la Direction Générale ne leur alloue pas les moyens et la marge de manœuvre nécessaires à la mise en place d'une organisation de travail respectueuse de la santé physique et mentale de ces derniers.

Ainsi désormais, comme un vaste domino, ce sont non seulement les agents qui craquent mais aussi les cadres de catégorie A et A+.

Les situations de syndrome d'épuisement professionnel ou de burn-out de ces cadres se multiplient faute de moyens en personnel suffisants.

Si l'on ajoute à cela les incertitudes sur le devenir des missions et des carrières, les concentrations de structures à tout va, cela finit par donner un cocktail explosif.

Des outils sans moyens ne font pas une politique

Pour **F.O.-DGFiP,** on en arrive maintenant dans les services à une situation ubuesque où l'agent « porte sur lui » la charge des politiques dogmatiques de réduction des emplois publics.

Face à cela, l'administration s'est visiblement émue des conséquences de ses politiques dogmatiques et a mis en place des mesures censées améliorer les conditions de vie au travail.

Ces instruments de mesures (Tableau de Bord de Veille Sociale, Espaces de Dialogue) sont en fait des outils de recensement du mal-être plutôt que de réelles réponses apportées aux agents. Dans ce contexte de réduction de l'emploi public, comment pourrait-il en être autrement ?

*Dans son intervention, la délégation **F.O.-DGFiP** a apporté son soutien total à l'action des camarades de la section **F.O.-DGFiP** des Pyrénées-Orientales qui étaient, depuis le 9 mai, avec les sections Solidaires et CGT, dans un processus de grève reconductible et tournante sur plusieurs sites pour d'une part, protester contre les suppressions d'emplois, et d'autre part sensibiliser les usagers sur ce que sera à terme le service public financier et fiscal.*

Prenant l'exemple, parmi d'autres, du CFP de Perpignan où la fréquentation peut dépasser plus d'un millier de personnes sur les 6 heures d'ouverture au public, la délégation a interpellé le Directeur Général tant sur les conditions de fonctionnement de ce site de Perpignan que sur les conditions de travail des agents. L'exercice consistant à mesurer les Conditions de Vie au Travail trouvent ici leurs limites et, comme à Vierzon récemment, il n'est plus possible de fonctionner sans les emplois nécessaires.

Il est temps que la Direction Générale comprenne que des outils sans moyens alloués ne font pas une politique.

Le syndicat F.O.-DGFiP considère que la DGFiP cherche tout simplement à éviter que les conditions de vie au travail ne se dégradent davantage et constate que cet objectif minimaliste n'est même pas atteint.

Les limites d'un exercice convenu

Depuis le temps qu'existe cette instance, les faits et arguments apportés par les représentants des personnels devant le Comité National de suivi n'ont jamais amené la DGFiP à reconnaître que le mal-être des personnels provenait essentiellement de la réduction du volume d'emplois.

La DGFiP peut toujours soutenir que sans tous ces dispositifs ce serait pire, mais le syndicat ne peut s'inscrire dans un exercice convenu, où il ne faudrait évoquer que les remèdes palliatifs sans jamais s'attaquer aux causes du mal.

La seule et véritable solution serait que la DGFiP ait enfin les moyens humains et budgétaires suffisants pour que les agents accomplissent sereinement leurs missions de service public.

Si la Direction Générale nie en permanence cette évidence, le syndicat **F.O.-DGFiP** se pose alors la question de l'utilité de ce comité.

Le Directeur Général a publié les « Lignes directrices » le 19 mai dernier

Lignes de fuite... en avant

Si, depuis déjà longtemps, il était permis de se poser des questions sur le devenir des missions de la DGFiP, nous sommes désormais totalement assurés que le pire reste à venir.
Le 19 mai dernier, le Directeur Général faisait mettre en ligne sur Ulysse un document titré « Lignes directrices de la DGFiP » dont aussi bien la date de parution que le contenu ne peuvent que laisser songeur.
En effet, ce même 19 mai était convoqué un Comité Technique de Réseau (CTR) au cours duquel le Directeur Général n'a aucunement annoncé cette vision d'avenir pour la DGFiP.

Certes, les délégations avaient quitté la séance à l'issue des déclarations liminaires mais le Directeur Général aurait pu d'emblée et avant même de donner la parole aux représentants des personnels, évoquer ce document.

Ce n'est que lors de la deuxième convocation du CTR qu'il a pris prétexte de notre départ pour justifier son silence sur ce point. Autrement dit, il aurait bien voulu mais n'a pas pu.

À nos interrogations sur le moment choisi pour cette mise en ligne, il a répondu que le document était prêt et qu'il ne fallait y voir en aucune manière une volonté de sa part de contourner la discussion avec les représentants des personnels.

Force est de constater que sa conception du dialogue diffère quelque peu de la nôtre. En effet, après nous avoir déclaré que ce document ne contenait aucun « scoop » puisque la plupart des sujets avaient fait l'objet de groupes de travail, il a considéré avec un rare cynisme que le moment était venu de dire la vérité aux personnels.

Une véritable bombe à retardement

Pour **F.O.-DGFiP** au contraire, ce document constitue une véritable bombe à retardement, au sens où il érige en principes directeurs ce qui n'était que des pistes de réflexions, certes présentées en groupes de travail, mais qui n'avaient pas été véritablement discutées au fond. Là encore, nous pouvons constater que nous n'avons pas la même conception de la discussion.

La quasi-totalité des lignes directrices pour l'avenir de la DGFiP a fait l'objet d'un rejet unanime de la part des organisations syndicales représentatives.

Autant dire donc que le Directeur Général ne nous demande notre avis que pour mieux ne pas en tenir compte et passer en force.

L'exemple vient d'en haut et sans doute s'inspire-t-il des méthodes en vigueur à Matignon en matière de dialogue social. Depuis quelque temps il existe une constante à tous les niveaux de discussion : plus nos interlocuteurs évoquent le dialogue et moins ils le pratiquent vraiment.

Au-delà de la méthode difficilement acceptable, c'est tout le contenu de la prose directoriale qui pose problème.

Cette prose distille le renoncement à une administration économique, financière et fiscale à la hauteur des enjeux du monde contemporain et constitue une provocation supplémentaire pour les personnels et leurs représentants.

Dès les premières lignes de l'introduction, le ton est donné : « *Nous avons la chance d'exercer notre activité professionnelle dans une administration dont les missions, régaliennes, tiennent une place particulière dans la société française. Nos missions sont donc pérennes et l'existence de la DGFiP est pleinement assurée* ».

Des lignes qui distillent le renoncement

Pour **F.O.-DGFiP,** sauf à ce qu'il considère certaines missions comme négligeables, ce qui n'est pas exclu, le Directeur Général commet une erreur d'analyse, car toutes ne sont pas régaliennes, il s'en faut. Pour le monde politique, les missions régaliennes de l'État sont la police, la justice, la défense et le pouvoir de lever l'impôt. Si les trois premières sont aujourd'hui reconnues comme prioritaires, nous savons que la dernière ne l'est pas plus que les autres missions de la DGFiP. Il n'y a donc pas de quoi nous rassurer.

Un peu plus loin dans le texte, nous apprenons que « *Notre devoir collectif est de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour que la DGFiP reste une grande administration où beaucoup de fonctionnaires aimeraient travailler, répondant aux attentes des pouvoirs publics et des citoyens* ».

Pour **F.O.-DGFiP,** la question qui mériterait d'être posée serait plutôt de savoir si la DGFiP est encore une administration où beaucoup aimeraient travailler et répondant aux besoins croissants de la population.

Depuis des années, les personnels de la DGFiP ont consenti d'énormes efforts pour maintenir la qualité du service malgré les suppressions d'emplois et les réorganisations incessantes. Pour certains, d'injonctions paradoxales en objectifs irréalistes, ils ont perdu jusqu'au sens de leur travail.

Quelques lignes plus loin, les agents reçoivent l'invitation à ne plus se tourner vers un passé révolu, ce qui ne manque pas de sel de la part

d'un Directeur Général accroché à une conception de la hiérarchie des grades passéiste et génératrice de blocages, s'agissant des cadres supérieurs notamment, mais aussi capable de commémorer le cinquantième anniversaire d'une école qui n'existe plus.

Enfin, il nous faut « *évoluer pour mieux servir et pour mieux vivre* », tout un programme !

Le syndicat n'a jamais contesté la nécessité des évolutions pour tenir compte à la fois du progrès technique et des besoins des usagers, mais aussi des aspirations des personnels à bénéficier du progrès social.

Les contraintes budgétaires sont la ligne directrice

Nous en sommes très loin et il suffit pour s'en convaincre de se pencher sur la première phrase du premier chapitre intitulé : « *alléger les tâches pour faciliter le travail des agents* ».

Ainsi, afin que nul ne puisse s'illusionner sur la nature profonde de l'exercice, il enfonce le clou : « *Chacun le sait, nos moyens diminuent et nos charges augmentent. Pour faire face à cette situation, il faut donc sans relâche rechercher la façon de gagner en productivité, de diminuer les tâches répétitives...* ».

Pour **F.O.-DGFiP,** cette simple affirmation en dit à elle seule plus que tout le reste.

Le fil rouge de l'ensemble de ce texte réside dans les contraintes budgétaires qui seraient, selon le Directeur Général, inéluctables. En matière de motivation des personnels, on a fait mieux. Et, comme si cela ne suffisait pas, il invite les personnels à réfléchir ensemble à des simplifications « *même petites* », feignant au passage d'ignorer que les agents des Finances Publiques ne l'ont pas attendu pour mettre en place un système de survie.

Pire, en se croyant obligé d'affirmer que personne ne regrette le temps du traitement manuel d'un grand nombre de tâches, il renvoie dans le camp des archaïques tous ceux qui pourraient ne pas confondre agitation permanente avec efficacité.

Ne pas confondre agitation permanente avec efficacité

Il conviendrait donc de *« faire confiance à nos partenaires dans un esprit d'ouverture »*. Il est insupportable d'insinuer que les personnels manqueraient d'esprit d'ouverture alors qu'ils en apportent la preuve tous les jours dans leurs relations avec les usagers.

Toujours dans la même veine, il conviendrait encore de permettre à nos partenaires *« d'accéder directement à certaines informations grâce à une ouverture plus large de nos fichiers »*. Il s'ensuit quelques exemples de simplifications impactant l'ensemble des missions telles que notamment le contrôle allégé en partenariat dans le secteur public local ou encore le comité national des experts pour les contrôles fiscaux complexes.

Plus déroutantes sont les réflexions en cours telles que la consultation directe des fichiers de publicité foncière par les notaires. Faut-il y lire que, demain, l'ouverture plus large des fichiers irait jusqu'à inviter aussi nos partenaires à assurer tout ou partie de nos missions ? Prend-il en exemple le Honduras où les services de publicité foncière ont été totalement privatisés récemment ?

Toujours dans le cadre de l'allégement des tâches, les personnels sont invités à *« tirer le meilleur parti des nouvelles technologies, notamment Internet »*, la dématérialisation et les outils numériques étant une *« source essentielle d'allégement des tâches »* et permettant un *« meilleur service public : permanence, continuité, disponibilité, adaptation »*.

S'ensuivent des exemples de réalisations parmi lesquels figurent entre autres le portail *impots.gouv* ou encore la délivrance du timbre passeport en ligne.

Dans le cadre des réflexions en cours revient avec force la question de la suppression du numéraire à terme. **F.O.-DGFiP** n'a jamais contesté les apports des technologies nouvelles et du numérique. En revanche, nous ne considérons pas que demain cela devrait constituer l'alpha et l'oméga du service public, notamment vers les populations les plus fragiles qui ont besoin de proximité et surtout de lien social.

L'art d'enfoncer des portes ouvertes

En outre, si ces technologies peuvent faciliter la communication, elles génèrent aussi une pression supplémentaire sur les personnels submergés d'informations. Plaquées sur une organisation pyramidale, comme celle de la DGFiP, elles peuvent aussi créer toutes les conditions d'une hyper sollicitation s'apparentant parfois à une forme de harcèlement.

De même, pour **F.O.-DGFiP,** tant qu'une décision globale de suppression du numéraire dans l'ensemble des échanges économiques et commerciaux ne sera pas prise, il n'appartient pas aux administrations et notamment à la DGFiP de décider que le numéraire ne serait plus accepté comme moyen de paiement.

Sur le même thème, toujours selon le Directeur Général, il conviendrait de *« faire preuve d'esprit d'innovation et de conviction »* et ne jamais se dire *« nous avons toujours fait ainsi »*.

Au regard des efforts d'imagination et d'adaptation consentis par les personnels afin de rendre leur quotidien supportable et la qualité du service acceptable pour les usagers, cette dernière préconisation constitue une insulte à leur engagement, à leur capacité d'adaptation permanente largement démontrée et à leur sens du service public.

À ce stade de la lecture, nous pourrions croire avoir touché le fond mais rien n'arrête les neurones des responsables de notre direction, surtout pour ce qui est d'enfoncer des portes ouvertes, art dans lequel ils sont passés maîtres.

Ainsi, l'objet du 2e chapitre de la prose directoriale est d'*« assurer la permanence d'un haut niveau d'expertise et de service »*. Il nous faudrait donc avoir *« des équipes soudées, bien formées, aguerries, bref très compétentes et réactives ; les hommes et les femmes de la DGFiP ont cette capacité »*.

La taille critique, une vis sans fin

Bien évidemment, personne ne se risquerait ni à contester ce besoin, ni non plus à mettre en doute la capacité des personnels. Le seul objectif de cette affirmation est d'arriver à écrire la suite : *« Encore faut-il que notre organisation leur permette de donner le meilleur d'eux mêmes »* et donc, partant de ce constat, toujours en fonction de l'analyse directoriale, de décliner les trois axes : *« nos services doivent avoir la masse critique »*, *« la formation doit se maintenir à un haut niveau en s'adaptant »* et *« notre organisation doit privilégier la continuité et la qualité du service plutôt que la proximité immédiate avec l'usager »*.

Lire la suite page 25

LE GUIDE DE L'AGENT DES FINANCES PUBLIQUES

FO DGFiP

ACTION SOCIALE

LA RESTAURATION
LA RESTAURATION COLLECTIVE
LE TITRE RESTAURANT
14

LES LOGEMENTS
LA PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION
L'AIDE A L'INSTALLATION DES PERSONNELS DE L'ÉTAT
LE PRÊT ÉQUIPEMENT DU LOGEMENT
LE PRÊT À L'AMÉLIORATION DE L'HABITAT
AIDE À LA PROPRIÉTÉ
LE PRÊT IMMOBILIER COMPLÉMENTAIRE
LE PRÊT SINISTRE IMMOBILIER
LE PRÊT POUR LE LOGEMENT D'UN ENFANT ÉTUDIANT
L' AIDE À LA PREMIERE INSTALLATION (AIP)
14

LES SECOURS
L'AIDE PÉCUNIAIRE
LE PRÊT SOCIAL
L'AIDE À LA FAMILLE
L'AIDE AU MAINTIEN À DOMICILE
AIDE « HABITAT ET CADRE DE VIE »
19

LES LOISIRS, LES VACANCES
TOURISME SOCIAL
VACANCES ENFANTS
LES SÉJOURS D' ENFANTS
LES CHÈQUES VACANCES
20

LA FAMILLE
LES CRÊCHES
LE CESU «AIDE À LA PARENTALITÉ» 6/12 ANS
LE CESU «GARDE D'ENFANT» POUR LES 0/6 ANS
22

LES HANDICAPS
LE PRÊT ADAPTATION DU LOGEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES
L' ALLOCATION AUX PARENTS D' ENFANTS HANDICAPÉS
23

LA **RESTAURATION** COLLECTIVE

927 structures de restauration collective réparties en 257 restaurants financiers (322 en 2014), 74 restaurants inter administratifs (73 en 2014) et 531 restaurants conventionnés (530 en 2015) ont servi en 2015, presque 9 millions de repas.

Les agents dont l'indice majoré ne dépasse pas 466 bénéficie d'une subvention (interministérielle) de 1,22 € par repas. La subvention est versée à l'organisme gestionnaire et non directement aux agents.

Le prix des repas varie selon les moyens mis à disposition des associations gestionnaires des restaurants.

La politique d'harmonisation tarifaire en matière de restauration et l'aide aux petites structures de restauration tendent à homogénéiser les tarifs.

De fait, un agent ne devrait pas dépenser plus de 5,15 € en Ile-de-France et plus de 5,65 € dans les autres régions pour se restaurer.

LE **TITRE** RESTAURANT

En 2014, 6 395 931 titres restaurant ont été délivrés à environ 33 000 agents exerçant leur fonction dans un poste dit «isolé», qui ne peuvent disposer d'un restaurant administratif proche de leur lieu de travail (1km). Depuis le 1er mars 2015 sa valeur faciale est de 6 € dont 3 € pris en charge par le ministère.

La dématérialisation du titre restaurant est autorisée depuis le 2 avril 2014 suite à l'entrée en vigueur du décret n°2014-294 du 6 mars 2014. S'agissant de la mise en place à Bercy, elle est prévue pour 2017

LES **LOGEMENTS**

Le logement constitue une des priorités des agents et tout particulièrement en Ile de France, le prix des loyers étant prohibitif par rapport aux traitements des fonctionnaires.

L'ALPAF (association qui gère les prestations logements aux Ministères) dispose de 9556 logements sur Paris et la région parisienne, et de 1567 logements en province (au 31 décembre 2015).

L'hébergement en foyer logement constitue une solution provisoire. Ce type de logement est attribué une seule fois au cours de la carrière administrative et la durée du séjour est limitée à une année.

Il est donc important de faire dans un même temps une demande de logement en appartement.

L'ALPAF dispose d'environ 800 places en logements foyers dans Paris et proches de Paris.

Les possibilités de logement en appartements (studios à T5) sont encore très insuffisantes en nombre, la demande doit donc être établie le plus rapidement possible auprès du correspondant social de la Direction de rattachement ou la délégation départementale de l'action sociale.

Les agents recrutés sur des CDD et détachés entrants sont désormais éligibles à compter d'un an d'ancienneté ininterrompue.

La règle d'attribution « d'une pièce par personne » est assouplie pour les logements F2.

Les zones géographiques ont été revues selon le dispositif prévu par la loi «ALUR». Par conséquent, 500 communes passent de la zone 2 à la zone 1.

La zone 1 comprend l'ensemble des communes des départements de 75 Paris, 92 Hauts-de-Seine, 93 Seine Saint Denis, 94 Val de Marne ainsi que certaines communes des départements suivants : 01 Ain, 2A Corse-du-Sud, 06 Alpes Maritimes, 13 Bouches-du-Rhône, 34 Hérault, 59 Nord, 60 Oise, 69 Rhône, 74 Haute Savoie, 77 Seine et Marne, 78 yvelines, 83 Var, 91 Essonne, 95 Val d'Oise.

La zone 2 comprend toutes les autres communes du territoire métropolitain et des DOM

(Arrêté du 1er août 2014 pris en application de l'article R 304-1
du code de la construction et de l'habitation paru au JORF du 6 août 2014)

LA PRIME SPÉCIALE **D'INSTALLATION**

Le décret 89-259 du 24 avril 1989 a institué une prime spéciale d'installation destinée à aider les fonctionnaires débutants dans certaines résidences qui leur sont assignées au moment de leur première affectation consécutive à leur titularisation dans la Fonction Publique.

Le poste d'affectation doit être situé dans les communes de l'Ile-de-France ou dans celles de la communauté urbaine de Lille.

Cette prime devra être demandée au service du personnel dès la prise de fonction, les droits étant appréciés lors de l'affectation à l'issue de la scolarité pour les fonctionnaires stagiaires.

le montant de la prime équivaut à la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférents à l'Indice Nouveau Majoré 431 (Indice Brut 500).

Son montant varie en fonction de la localisation de la résidence administrative de l'intéressé :

Résidence administrative	3%	1%	0%
Traitement brut (INM 431)	1995,65 €	1995,65 €	1995,65 €
Indemnité résidence (INM 431)	59,86 €	19,95 €	0 €
Montant brut de la prime	2055,51 €	2015,60 €	1995,65 €

▶les communes de l'agglomération lilloise appartiennent à la zone 2 d'indemnité de résidence (taux 1%)

▶la plupart des communes de l'Ile-de-France appartiennent à la zone 1 d'indemnité de résidence (taux 3%) sauf dans le 77, le 78 et le 95

L'AIDE A L'**INSTALLATION** DES PERSONNELS DE L'ÉTAT

L'aide à l'installation des personnels de l'État est une aide non remboursable.

Elle est destinée à accompagner l'accès au logement locatif des fonctionnaires rémunérés sur le budget de l'État pour prise en charge en partie des premières dépenses liées à l'installation.

L'aide à l'installation des personnels de l'État est une aide non remboursable.

Elle est destinée à accompagner l'accès au logement locatif des fonctionnaires rémunérés sur le budget de l'Etat pour prise en charge en partie des premières dépenses liées à l'installation.

L'AIP générique est accordée à tous les personnels quelle que soit leur région d'affectation.

L'AIP Ville est destinée à tous les personnels exerçant leurs fonctions en zones urbaines sensibles (ZUS)

Pour prétendre à cette allocation, l'agent doit disposer d'un revenu fiscal de référence (RFR), pour l'année n-2, inférieur ou égal au RFR minimal ouvrant droit au bénéfice des chèques vacances, dans la tranche de bonification la moins avantageuse.

les RFR plafonds ouvrant au bénéfice de l'AIP sont :

- pour 1 part fiscale, le RFR plafond est de 24 818 €

- pour 2 parts fiscales(ou plus), le RFR plafond est de 36 093 €

La demande est à formuler dans un délai maximum de deux ans à compter de la première affectation (ou réinstallation en cas de changement de catégorie) et le versement intervient au plus tard dans les deux mois suivant la signature du contrat.

LE PRÊT **ÉQUIPEMENT** DU **LOGEMENT**

Ce prêt est destiné à financer l'achat de meubles et/ou de gros appareils électroménagers dans la résidence principale en tant que propriétaire ou locataire et est ouvert à l'ensemble des agents, dès lors qu'ils répondent à certaines conditions de ressources.

Ce prêt sans intérêt (mais 1% de frais de dossier) peut être accordé en début ou en cours de carrière en fonction de votre revenu fiscal de référence et de votre situation professionnelle.

Peuvent en bénéficier :

Les agents titulaires ou stagiaires en activité (hors scolarité) exerçant leurs fonctions au sein de ministères économique et financier.

Les élèves stagiaires ou titulaires à l'entrée ou à l'issue de leur scolarité dans une école relevant des Ministères économique et financier qui apportent la preuve, au moment de la demande, de l'entrée dans un foyer ou dans une location meublée, ou dans un logement acquis.

Agents fonctionnaires retraités des MEF ou leur conjoints retraités bénéficiaires de la pension de reversion (voir condition particulière)

Agents handicapés

Agents contractuels

Agents recrutés par la voie du PACTE après leur période d'essai de 2 mois.

MONTANT DU PRÊT

Entre 500 € et 2 400 € pour la 1ère tranche du barème

Entre 500 € et 1 600 € pour la 2ème tranche du barème

Ce prêt est remboursable en 24, 36 ou 48 mensualités

LE PRÊT À **L'AMÉLIORATION** DE **L'HABITAT**

Le prêt à l'amélioration de l'habitat est destiné à financer les dépenses liées aux seuls travaux et à l'achat de matériaux et à certains aménagements, en temps que propriétaire ou locataire.

MONTANT DU PRÊT

Entre 500€ et 2 400€ pour la 1ère tranche du barème

Entre 500€ et 1 600€ pour la 2ème tranche du barème

Ce prêt est remboursable en 24, 36, ou 48 mensualités.

Ce prêt est sans intérêt (mais 1% de frais de dossier est réparti sur toutes les mensualités).

Pour la part des travaux d'économies d'énergies réalisés par une entreprise labelisée «RGE» reconnue garante de l'environnement les montants maximums sont portés à 4 800 € et 3 200 €.

AIDE À LA **PROPRIÉTÉ**

L'aide à la propriété est destinée à financer une partie des intérêts d'un prêt bancaire immobilier d'une durée de 10 ans minimum souscrit en vue de financer une acquisition, une construction avec ou sans achat de terrain ou une extension de la résidence principale en pleine propriété de l'agent ou du couple demandeur en fonction de votre zone géographique 1 ou 2

Soumise aux conditions de ressources, cette prestation sera versée à l'agent directement par l'ALPAF durant les cinq premières années de remboursement de prêt.

Le versement du montant maximum de l'aide à la propriété est subordonné à la souscription d'un prêt bancaire immobilier d'au moins 52 000€ pour la zone 1 et 34 000 € pour la zone 2.

Ce montant est proratisé en fonction du prêt souscrit si celui-ci est compris entre 15 000 € et les montants ci-avant. (voir modalité sur ALIZEE via site ALPAF)

LE PRÊT **IMMOBILIER COMPLÉMENTAIRE**

NOUVELLES DISPOSITIONS

PRESTATION MINISTÉRIELLE

Ce prêt est accordé pour financer une partie des frais d'acquisition, de construction ou d'extension de la résidence principale de l'agent, en complément à un prêt bancaire immobilier principal.

En fonction de votre localisation géographique et votre revenu fiscal de référence, ce prêt peut vous être accordé.

Sont concernés l'achat d'un logement neuf ou ancien, l'extension d'un logement, le rachat de soulte en cas de séparation pour une opération qui ne dépasse pas 518 000 € en zone 1 ou 343 000 € en zone 2

Si vous n'avez jamais bénéficié d'une prestation d'accession à la propriété de l'ALPAF

Zone 1 : Prêt entre 17 000 € et 22 000 € remboursable en 200 mensualités.

Zone 2 : Prêt entre 11 000 € et 15 000 € remboursable en 200 mensualités.

Si vous avez déjà bénéficié d'une prestation d'accession à la propriété de l'ALPAF (pour quel que motif que ce soit)

Zone 1: Prêt entre 13 000 € et 17 000 € remboursable en 140 mensualités.

Zone 2 : Prêt entre 8 500 € et 11 500 € remboursable en 140 mensualités.

Il est accordé sans intérêt mais comprend des frais de dossier de 2 % du montant emprunté.

LE PRÊT **SINISTRE IMMOBILIER**

PRESTATION MINISTÉRIELLE

Bénéficiaires :
les agents actifs et retraités des ministères économique et financier dont la résidence a été endommagée ou détruite par un sinistre ou une catastrophe quelle que soit sa nature (inondation, tempête, incendie…) ;

Nature de la prestation :
prêt sans intérêt et non soumis à conditions de ressources ;

Nature des dépenses prises en compte :
dépenses liées au logement, occasionnées par des situations de catastrophe ou de sinistre sur la résidence principale ;

Montant du prêt :
maximum 8 000 €

AIDE À LA **PROPRIÉTÉ**

MODALITÉS GÉNÉRALES **D'ATTRIBUTION** :

- L'octroi du prêt n'est pas conditionné à l'octroi préalable d'une aide d'urgence ;
- L'arrêté de catastrophe naturelle n'est pas requis pour l'obtention du prêt ;
- Ces dossiers sont traités de façon prioritaire par l'ALPAF dans le respect toutefois du délai réglementaire de rétractation de 14 jours prévu par la loi ;

Il est remboursable en 60 mensualités ou en 100 mensualités selon le montant du prêt obtenu.

Ce prêt peut être sollicité par deux agents vivant sous le même toit, dès lors que la dépense totale est égale ou supérieure aux prêts sollicités.

LE PRÊT POUR LE **LOGEMENT** D'UN ENFANT **ÉTUDIANT**

Cette prestation est allouée aux agents dont les enfants poursuivent des études en étant éloignés du domicile familial.

Elle est destinée à financer les dépenses liées à l'installation dans un logement dès lors que la location se situe dans une ville différente de celle du domicile des parents.

BÉNÉFICIAIRES :

les agents actifs et retraités des ministères économique et financier ayant des enfants entre 16 et 26 ans durant l'année scolaire poursuivant des études secondaires ou des études supérieures, y compris techniques et professionnelles, en France ou à l'étranger.

NATURE DE LA PRESTATION :

prêt sans intérêt et soumis à conditions de ressources ;

MODALITÉS GÉNÉRALES **D'ATTRIBUTION** :

- Un prêt par enfant. Les enfants doivent être fiscalement à charge de leurs parents.
- Cumul possible avec un autre prêt ALPAF (sous réserve de respecter les règles ALPAF et notamment le taux d'endettement maximum de 33%).
- Le montant est différencié selon les ressources comme c'est le cas pour d'autres prestations ALPAF (1 800 € pour la 1ère tranche du barème et 1 200 € pour la 2ème tranche du barème).

Cette prestation est offerte aux agents en instance de divorce.

L'attestation d'inscription dans un établissement, certificat de scolarité ou carte d'étudiant est à fournir pour l'enregistrement de la demande.

Les justificatifs concernant le logement de l'enfant sont à produire lors du dépôt de la demande ou, à défaut, dans les 3 mois du déblocage des fonds.

Pour la déclinaison des prestations ministérielles, en fonction de l'aide, nous vous invitons à consulter sur le site ministériel Alizé la rubrique action sociale suivie de la rubrique ALPAF (Association pour le Logement du Personnel des Administrations Financières)

L' AIDE À LA 1ére **INSTALLATION** (AIP)

Cette aide forfaitaire, non remboursable et soumise à conditions de ressources.

Elle est ouverte aux agents nouvellement affectés au sein des Ministères économique et financier ou qui changent de département après affectation à la suite d'une promotion de corps.

ATTENTION

la demande doit répondre à une double condition :

- Être formulée dans un délai maximum de 2 ans à compter de l'entrée dans les services, à la fin de la période de formation initiale (théorique et pratique) et intervenir au plus tard 2 mois après la prise d'effet du bail.

La date d'arrivée de la demande, à la délégation départementale de l'action sociale du lieu de votre affectation fait foi pour l'appréciation du respect du délai.

- Si l'agent a pris un logement au cours de la période de formation (théorique ou pratique) et qu'il garde ce même logement une fois connue son affectation dans les services, il pourra formuler sa demande sans que ce délai de 2 mois après la signature du bail ne lui soit opposé, mais dans les 2 mois qui suivent la notification de l'affectation.

MONTANT DE L'AIDE

Il varie suivant la commune de résidence (2 zones), de votre revenu fiscal de référence et

suivant le type de logement loué (parc privé ou parc social).

La Zone 1 comprend l'ensemble des communes des départements de 75 Paris, 92 Hauts-de-Seine, 93 Seine Saint Denis, 94 Val de Marne ainsi que certaines communes des départements suivants : 01 Ain, 2A Corse-du-Sud, 06 Alpes Maritimes, 13 Bouches-du-Rhône, 34 Hérault, 59 Nord, 60 Oise, 69 Rhône, 74 Haute Savoie, 77 Seine et Marne, 78 yvelines, 83 Var, 91 Essonne, 95 Val d'Oise.

La Zone 2 comprend l'ensemble des autres communes du territoire métropolitain et des DOM.

Vous pouvez déterminer la zone géographique dont vous dépendez en renseignant les codes postaux dans la calculette en ligne sur le site internet de l'ALPAF :

www.alpaf.finances.gouv.fr

Pour la déclinaison du dispositif, en fonction de l'aide, nous vous invitons à consulter sur le site ministériel Alize, la rubrique action sociale suivie de la rubrique ALPAF (Association pour le Logement du Personnel des Administrations Financières).

	PARC SOCIAL		PARC PRIVE	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche1	Tranche2
Zone 1	**Taux plein**	**Taux différencié**	**Taux plein**	**Taux différencié**
1ère année	**1750€**	**1150€**	**2300€**	**1500€**
2ème année	**1100€**	**700€**	**1500€**	**1000€**
3ème année	**650€**	**450€**	**800€**	**500€**
Zone 2	**1750€**	**1150€**	**2300€**	**1500€**

LES SECOURS

Un réseau d'assistant(e)s de service social au sein des délégations départementales accueille les agents rencontrant des difficultés professionnelles, personnelles ou familiales.

Des consultations de conseillers en économie sociale et familiale sont ouvertes aux agents dans de nombreux départements.

Des dispositifs de secours financiers peuvent être mis en place.

L'AIDE PÉCUNIAIRE

Une aide non remboursable d'un montant maximum de 3 000 € peut être octroyée aux agents rencontrant de graves difficultés financières.

LE PRÊT SOCIAL

Un prêt sans intérêt de 3 000 € remboursable en 50 mensualités, peut être consenti pour aider les agents en difficultés.

L'AIDE À LA FAMILLE

Cette prestation est destinée aux parents qui effectuent un séjour en maison de repos accompagnés de leur enfant de moins de 5 ans au moment du séjour.

Le séjour doit être médicalement prescrit et doit avoir lieu dans un établissement agréé par la sécurité sociale.

La durée du séjour pris en charge ne doit pas dépasser 35 jours par an et par enfant. Son montant est de 22,71 €

L'AIDE AU MAINTIEN À DOMICILE

Cette aide s'adresse aux fonctionnaires civils et ouvriers d'État retraités ainsi qu'aux titulaires d'une pension de reversion à ce titre.

Le plafond de l'aide est fixé à 3 000 € par an. Cette aide ne peut se cumuler avec d'autres prestations de même nature versées par les départements ni avec les aides versées au titre du handicap.

Elle comprend : « un plan d'action personnalisé » recouvrant un ensemble de prestations (aide à domicile, actions favorisant la sécurité à domicile, les sorties, le soutien ponctuel en cas de retour d'hospitalisation ou en cas de périodes de fragilité physique ou sociale) et une aide «habitat et cadre de vie», visant à accompagner financièrement les personnes, dont le logement doit être aménagé pour permettre le maintien à domicile.

PLAN D'ACTION PERSONNALISÉ

RESSOURCES MENSUELLES			
Personnes seules	Ménage	Participation du retraité	Participation de l'État
Jusqu'à 895 €	Jusqu'à 1551 €	10 %	90 %
De 837 € à 895 €	De 1453 € à 1551 €	14 %	86 %
De 896 € à 1010 €	De 1552 € à 1698 €	21 %	79 %
De 1011 € à 1091 €	De 1699 € à 1756 €	27 %	73 %
De 1092 € à 1141 €	De 1757 € à 1820 €	36 %	64 %
De 1142 € à 1 259 €	De 1821 € à 1923 €	51 %	49 %

AIDE « HABITAT ET CADRE DE VIE »

RESSOURCES MENSUELLES		Participation de l'État Calculée sur le coût des travaux pris en compte dans la limite du plafond d'intervention fixé
Personnes seules	Ménage	
Jusqu'à 836 €	Jusqu'à 1452 €	65 %
De 837 € à 895 €	De 1453 € à 1551 €	59 %
De 896 € à 1010 €	De 1552 € à 1698 €	55 %
De 1011 € à 1091 €	De 1699 € à 1756 €	50 %
De 1092 € à 1141 €	De 1757 € à 1820 €	43 %
De 1142 € à 1259 €	De 1821 € à 1923 €	37 %

La mise en œuvre et la gestion pour le compte de l'État de ce dispositif sont exclusivement confiées à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS). La demande d'aide au maintien à domicile doit être déposée auprès de la Caisse d'assurance vieillesse des travailleurs salariés ou d'un des organismes de son réseau.

LES VACANCES , LES LOISIRS

TOURISME SOCIAL

Des séjours en résidences hôtelières, locations meublées, gîtes, camping sont proposés par l'association Education Plein Air Finances (EPAF).

VACANCES ENFANTS

Pour les vacances d'hiver, de printemps et d'été des séjours en centres de vacances pour enfants âgés de 4 à 17 ans sont organisés en France et à l'étranger.

Toutes les informations sont disponibles sur le site

www.epaf.asso.fr

Pour chacune de ces prestations, des brochures sont disponibles auprès du correspondant social de votre département

En ce qui concerne les séjours enfants dans un cadre scolaire ou extra scolaire, une subvention interministérielle peut être attribuée par les services sociaux des ministères économiques et financiers.

Elle est à demander auprès de la délégation départementale de l'action sociale.

LES SÉJOURS D'ENFANTS

SUBVENTION INTERMINISTÉRIELLE « SÉJOURS D'ENFANTS »
Taux de prestations d'actions sociales 2016

EN COLONIE DE VACANCES

Enfants de - 13 ans	7,29 €
Enfants de 13 ans à 18 ans	11,04 €

EN CENTRE DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT

Journée complète	5,26 €
Demi-journée	2,65 €

EN MAISONS FAMILIALES DE VACANCES ET GITES

Séjours en pension complète	7,67 €
Autre formule	7,29 €

SÉJOURS MIS EN ŒUVRE DANS LE CADRE ÉDUCATIF

Forfait pour 21 jours ou plus	75,57 €
Pour les séjours d'une durée inférieure, par jour.....	3,59 €

(Les séjours doivent être d'une durée de 5 jours au moins)

SÉJOURS LINGUISTIQUES

Enfants de -13 ans	7,29 €
Enfants de 13 ans à 18 ans	11,04 €

LES CHÈQUES-VACANCES

Chaque agent fonctionnaire actif et retraité peut bénéficier de chèques vacances en paiement des dépenses effectuées sur le territoire national.

Le bénéfice du chèque vacances est soumis à condition de ressources, en fonction du revenu fiscal de référence du foyer fiscal auquel appartient le demandeur pour l'année n-2.

Pour les agents affectés dans les départements d'outre-mer, le RFR à retenir est déterminé après un abattement de 20% de sa valeur.

Le taux de bonification (de 10% à 30%) versée par l'État est modulé en fonction du RFR n-2 et du nombre de parts du foyer fiscal en année n.

Les agents de moins de 30 ans au moment du dépôt de la demande d'ouverture de plan bénéficient d'une bonification de leur épargne par l'État au taux de 35%.

Les agents handicapés, en activité, remplissant les conditions d'attribution de la prestation, bénéficient d'une majoration accordée par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) à hauteur de 30% de la bonification versée par l'État.

Pour tout renseignement ou simulation de plan d'épargne cliquer sur

www.fonctionpublique-chequevacances.fr

Vous avez également la possibilité de remplir et signer votre formulaire de demande en ligne.

LA **FAMILLE**

LES **CRÊCHES**

Les ministères économiques et financiers proposent pour les enfants de ses agents, des places dans les crèches du Ministère mais aussi dans les crèches municipales, dans les haltes garderies ou inter administratives de certaines grandes villes.

Au **31 décembre 2014**, 504 places en crèches étaient à disposition des agents des ministères.

LE **CESU** «AIDE À LA PARENTALITÉ» 6/12 ANS

Une expérimentation du dispositif est en cours dans les régions Ile-de-France, Nord pas de calais et Rhône Alpes. Il serait ensuite étendu à l'ensemble du territoire (métropole et départements ultra-marins).

Financé par les Ministères Économiques et Financiers, le CESU est attribué aux agents et pensionnés sous conditions d'éligibilité. Le CESU « Aide à la parentalité 6/12 ans » permet de rémunérer un prestataire de service pour les activités suivantes :

- Garde au et hors du domicile,
- Accompagnement des enfants sur le trajet domicile/école,
- Soutien scolaire ou cours à domicile.

ATTENTION, les centres aérés ne rentrent pas dans le champ du dispositif.

L'aide financière, d'un montant annuel par enfant de 200, 300 ou 400€ est versée en une seule fois.

Une majoration de 20% est octroyée pour les agents en situation monoparentale et/ou ayant un enfant handicapé.

LE **CESU** «GARDE D'ENFANT» POUR LES 0/6 ANS

En qualité d'agent rémunérés sur le budget de l'État, agents non titulaires de droit public ou de droit privé, vous pouvez bénéficier des chèques emplois services pour participer au financement d'une structure de garde d'enfants hors du domicile, crèche, halte-garderie jardin d'enfants et garderie périscolaire, d'un salarié en emploi direct, assistant(e) maternel(le), garde à domicile, garde partagée, garde occasionnelle, baby-sitting, d'une entreprise ou association, prestataire de services ou mandataire agréé.

Cette prestation est soumise à condition de ressources. Les agents en situation monoparentale (parents isolés) remplissant les conditions d'attribution de la prestation bénéficient d'une majoration du montant d'aide de 20%. Pour les agents affectés dans les départements d'outre-mer, le revenu fiscal de référence à retenir pour le calcul du montant de l'aide est déterminé après abattement de 20% de sa valeur

Quelle que soit votre situation familiale, vous devez remplir un formulaire d'inscription disponible en ligne sur le site :

www.cesu-fonctionpublique.fr

ou bien le retirer auprès de votre service d'action sociale.

Les agents doivent directement s'adresser à leur gestionnaire pour déposer leur demande.

LES **HANDICAPS**
LE PRÊT **ADAPTATION** DU **LOGEMENT** DES PERSONNES **HANDICAPÉES**

Ce prêt n'est pas soumis au barème de ressources.

D'un montant maximum de 10 000 €, il est consenti pour le financement des travaux d'accessibilité d'aménagement et d'adaptation du logement des agents handicapés, ou des agents ayant fiscalement à charge une personne handicapée.

Il est sans intérêt et remboursable en 140 mensualités, avec une mensualité maximum de 72,86 € et un différé de 3 mois.

Les frais de dossier s'élèvent à 2%. Le prêt est accordé sur présentation d'un devis. Une facture est exigée dans les 6 mois suivant l'octroi du prêt.

L'ALLOCATION AUX PARENTS D'**ENFANTS HANDICAPÉS**

Elle est subordonnée au paiement de l'allocation d'éducation spéciale.

- Enfants de moins de 20 ans : 158,03 € par mois.

- Enfants poursuivant des études ou un apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans : versement mensuel au taux de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales

- Séjours en centre de vacances spécialisés : 20,69 € par jour

http ://www.fo-dgfip.fr

Mis à jour dès que nécessaire (parfois, plusieurs fois par jour) **pour tout savoir en quelques clics sur l'actualité** des services de la DGFiP et l'activité du Syndicat. Les comptes rendus de toutes les réunion 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-dgfip-sd.fr

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

FÉDÉRATION DES FINANCES

LES REVENDICATIONS FORCE OUVRIÈRE POUR AMÉLIORER L'ACTION SOCIALE

RESTAURATION

- Réévaluation de la subvention repas ainsi que de la valeur faciale du titre restaurant
- Prise en charge du surcoût des repas intégrant des produits biologiques

FAMILLE

- Instauration d'une véritable politique d'aide à la famille
- Amélioration des prestations liées à l'accueil des enfants en bas âge
- Création de nouveaux dispositifs et aides

SÉJOURS D'ENFANTS

- Prise en charge par l'employeur de la totalité des frais d'acheminement des enfants jusqu'aux centres de vacances pour les séjours courts
- Poursuite des actions favorisant l'accueil en centre de vacances des enfants porteurs de handicaps
- Augmentation du nombre de tranches d'âge afin de rendre les tarifs plus équitables
- Remise en place des séjours linguistiques

LOGEMENT

- Créations et réservations de logement sur tout le territoire, y compris les DOM
- Intensification des opérations de rénovation du parc de logements existants
- Adapatation des réservations de logements en terme d'implantation et de structures
- Assouplissement des règles d'attribution
- Simplification et uniformisation des procédures d'attribution
- Intensification du programme d'adpatation des logements aux personnes handicapées
- Réalisations de programmes spécifiques réservés aux agents en double résidence
- Mise en place d'un système de garantie des loyers et de caution par l'Etat employeur

Face aux difficultés croissantes rencontrées par les agents, F.O. revendique une réelle politique d'action sociale au croisement de la vie professionnelle et extraprofessionnelle qui permette d'améliorer les conditions de vie de tous les agents, actifs et retraités.

F.O. refuse toute tentative d'individualisation des prestations et d'instrumentalisation de l'action sociale au profit de la gestion des ressources humaines.

Le Congrès Fédéral qui se tiendra du 11 au 13 octobre à Longeville sur mer (85) constituera l'occasion de réaffirmer les revendications de FORCE OUVRIERE.

Or, ce critère de taille critique n'a eu de cesse d'augmenter au gré des suppressions d'emplois. Ce principe ressemble fort à une sorte de vis sans fin qui n'en finirait plus d'évoluer en fonction des moyens alloués.

Regrouper et regrouper encore et toujours permet de compenser temporairement les emplois disparus. Pour ce faire, et sous prétexte de soulager les postes comptables, la Direction Générale veut expérimenter un fonctionnement en *« back-office/front office »* dans le secteur public local.

Elle recense donc les besoins exprimés par les comptables. Si la situation des postes peut faire apparaître une telle organisation comme un plus, à terme, c'est la survie des postes comptables et l'existence même du comptable public de proximité qui est en jeu.

La diversité des besoins sera en effet telle que seules des plates-formes spécialisées implantées en région voire en inter-régions seront considérées comme des solutions adaptées. Un principe de droit affirme que nul ne peut se prévaloir de ses propres turpitudes. C'est pourtant bien ce que fait la Direction Générale dont la passivité devant les décideurs politiques a généré la situation actuelle des postes qu'elle prétend résoudre en appliquant un traitement de cheval dont il n'est pas certain que la DGFiP se relève.

Un monument de langue de bois

Dans le troisième chapitre, il est question de *« valoriser nos savoir-faire pour une plus grande valeur ajoutée ».* En matière de langue de bois et de jargon technocratique, la première phrase du chapitre peut être élevée au statut de monument. Ainsi : *« la diversité de nos tâches, leur technicité parfois, sont insuffisamment connues. Progresser en ce domaine c'est reconnaître le rôle de ceux qui accomplissent les travaux correspondants, c'est utile pour promouvoir la marque DGFiP, c'est enfin une façon de rendre compte des moyens qui sont les nôtres ».*

Pour **F.O.-DGFiP,** si la diversité des missions de la DGFiP est méconnue c'est surtout parce que notre Direction Générale ne s'exprime publiquement que sur certaines missions et pas sur d'autres. S'agissant de la reconnaissance de leur technicité, les agents des Finances Publiques attendent d'autres pistes que celles du *« développement de nos prestations spécialisées »* dans des pôles régionaux au motif que les services départementaux éprouveraient des difficultés dans le traitement des dossiers complexes.

À force de vouloir trop démontrer, la Direction Générale se livre à un mélange hasardeux entre des réalisations très utiles telles que le data mining au bénéfice du contrôle fiscal ou une meilleure valorisation de la comptabilité de l'État et de sa certification et d'autres plus sujettes à caution telles que, par exemple, le développement des prestations au profit de la politique immobilière de l'État.

Derrière ce vocable se cache en effet le principe de regroupement de services, voire le transfert de certaines missions des départements vers les régions. Le vocabulaire utilisé n'est pas neutre : *« c'est à notre portée »* ou encore : *« c'est possible ».*

Il faut bousculer les règles de gestion

Enfin, mais nous y sommes habitués, après avoir décliné tout un programme en matière de missions, le Directeur Général se préoccupe des agents et des règles qui les régissent.

Il n'oublie pas de rappeler avec quel soin les situations individuelles sont examinées et le temps qui y est consacré. En revanche, il omet de préciser que le temps passé et le soin mis à l'instruction des dossiers ne permettent pas d'éviter le manque d'humanité.

Ensuite, et c'était inévitable puisque pour réorganiser il faut nécessairement bousculer les règles de gestion, il en vient à leur évolution. Ainsi, il se propose de remettre au goût du jour les postes à profil et à avis, de promouvoir le travail à distance et le télétravail ou encore de modifier les règles de gestion mais seulement pour les nouveaux entrants ou les promus.

C'est une manière de voir les choses que nous ne partageons pas. Comment peut-on légitimement soutenir que les promotions seraient assorties d'une punition ou encore que les nouveaux entrants seraient traités différemment ?

F.O.-DGFiP conçoit bien quels en seraient les avantages pour l'administration : une diminution significative des candidats à la promotion et une stabilisation des effectifs dans les départements de première affectation.

Pour autant, tout ceci relève, comme le reste, d'une vision à très courte vue car il est vain d'imaginer pouvoir faire coexister sans heurt dans le cadre d'un travail en équipe des collègues relevant de règles de gestion différentes.

Reconstruire l'administration de papa

Le passage concernant *« l'attention soutenue qui doit être portée aux cadres »* examiné à la lumière des nouvelles propositions de la Direction Générale dans le cadre de la transposition de PPCR aux A+ ne peut que susciter quelques commentaires acides.

En effet, les cadres et notamment les IDiv se seraient bien passés d'une attention consistant à les reclasser dans la grille à un niveau qu'ils peuvent légitimement ressentir comme un déclassement (voir compte rendu du GT A+ sur le site national). Il semblerait donc que la *« réflexion sur les opportunités offertes par PPCR »* évoquée dans ces *« lignes directrices »* ait surtout abouti à remettre du cloisonnement, de la verticalité et du principe de subordination là où il y avait coexistence et coopération.

À **F.O.-DGFiP,** nous imaginons assez mal comment *« chacun pourrait contribuer positivement à bâtir la DGFiP de demain par sa conscience professionnelle, son imagination et sa réflexion »*, alors que l'imagination et la réflexion de notre Direction Générale l'amènent au contraire à reconstruire ce qu'il est permis de qualifier d'administration de papa, voire de grand-papa.

Déconstruire la formation présentielle

Il ne suffit pas de tout axer sur le numérique pour être moderne. Ce triste constat inspiré par la lecture de ces lignes directrices est de surcroît étayé par la partie consacrée à la formation professionnelle qui doit *« se maintenir à un haut niveau en s'adaptant »*. Là encore, nous avons relevé quelques passages particulièrement savoureux tels que *« profiter pleinement des innovations permises par le numérique car elles rendent possible la démultiplication des actions de formation à moindre coût ».*

L'imagination est décidément au pouvoir à la Direction Générale qui n'hésite pas à s'appuyer sur *« l'aspiration des agents à éviter d'avoir à se déplacer pour se former »* pour justifier la diminution des formations présentielles. Cette propension de l'administration à entendre les demandes des agents dès lors qu'elles permettent des économies et à les ignorer dans tous les autres cas est en constante augmentation. Pour **F.O.-DGFiP,** la formation est un investissement pour l'avenir. Or, la qualité de la formation n'est pas semble-t-il la préoccupation première de l'administration. Elle ne peut ignorer en effet que trop de collègues abandonnent leur parcours de e-formation, les conditions de sérénité n'étant pas réunies sur leur lieu de travail.

Curieusement, la question du prélèvement à la source arrive en toute fin de document dans une sorte d'encart qui dit tout et qui ne dit rien comme s'il fallait en catastrophe réparer un oubli.

À ce stade, deux types d'analyse du document peuvent s'affronter : soit il était prêt depuis longtemps et n'a jamais été modifié quels qu'aient pu être les échanges avec les représentants des personnels, soit c'est une compilation qu'il a fallu compléter.

Le caractère parfois approximatif pour ne pas dire *patchwork* de la rédaction plaide en faveur de la deuxième solution. Pour information, un seul groupe de travail avec les organisations syndicales a été réuni sur le prélèvement à la source depuis l'annonce de la décision en Conseil des Ministres.

Un nouveau groupe de travail pour discuter de l'état d'avancement du dossier a été programmé puis déprogrammé, reporté, puis reporté encore et au final devrait sous toutes réserves se tenir le 11 juillet à l'heure où nous écrivons.

Des lignes qui ne s'imposaient pas

Compte tenu des bouleversements dans les services que cette décision pourrait générer, les personnels méritent mieux en termes d'information qu'un ajout de bas de page. Tout au long de ce document, les sujets sont évoqués, effleurés sans jamais être véritablement développés.

Pour **F.O.-DGFiP,** ces *« Lignes directrices de la DGFiP »* ne s'imposaient pas et en disent trop ou pas assez. Ainsi, au nom d'une *« vérité »* qu'il faudrait donner aux personnels, le Directeur Général se livre à une opération de justification de ses projets pour la DGFiP s'apparentant à une fuite en avant qui ne dit pas son nom. Toutes les missions sont ainsi passées en revue et toutes devront à l'avenir se réformer, se regrouper. Il n'est question que de Pôles interrégionaux ou supra-départementaux, de plates-formes, d'évolution de la cartographie des missions, de futurs centres de services des ressources humaines, le tout sous couvert d'une plus grande efficacité.

L'ensemble de ces lignes invite au renoncement et à la résignation. Quoi de plus démotivant en effet, que la perspective de la seule poursuite des efforts, d'une mobilité non choisie ou encore d'une organisation des services dont les agents de terrain savent bien que, numérique ou pas , elle sera loin de répondre aux aspirations de nos concitoyens en matière de service public de proximité ?

Une seule ligne est claire, la ligne budgétaire

Une seule ligne directrice est claire dans le propos adressé aux personnels, c'est la ligne budgétaire. Peu importent les conséquences, il faut trouver les moyens de continuer à fonctionner avec des moyens humains et budgétaires en constante réduction.

Pour **F.O.-DGFiP,** ces lignes directrices affichent un cruel manque d'ambition pour l'ensemble de nos services. Elles prouvent aussi l'absence de volonté du Directeur Général d'aller chercher les moyens humains et budgétaires à la hauteur des enjeux. Lors du Comité Technique de Réseau du 16 février dernier, il avait fini par faire preuve d'une relative transparence sur l'avenir des services, nous lui avions déjà indiqué ne pas partager sa vision d'une DGFiP en constant repli.

Pour mémoire, c'est à la suite du refus répété du syndicat de revenir à la table des discussions tant qu'il ne donnerait pas les éléments permettant d'appréhender la globalité de ses intentions que ce CTR missions avait été convoqué.

Manifestement, il a dû considérer qu'en matière d'ouverture à l'échange, il en avait assez fait puisqu'il n'a tenu aucun compte des profonds désaccords exprimés aussi bien ce jour-là que dans les groupes de travail qui s'ensuivirent.

Ce qui figure dans les lignes directrices n'est certes que la déclinaison des propositions mises sur la table le 16 février mais il est permis de dire aujourd'hui qu'elles n'ont fait l'objet d'aucune véritable discussion.

Le Directeur Général, à l'instar du Premier ministre, voudrait sans doute choisir ses interlocuteurs syndicaux en fonction de leur docilité et de leur appétence à accompagner les réformes.

Les missions de la DGFiP ne sont certes pas toutes régaliennes mais toutes, sans exception, participent à créer du lien social et à préserver les valeurs de la République.

Le Directeur Général possède une manière bien à lui de valoriser les savoir-faire. Ainsi, alors que nous lui disions qu'il fallait au contraire rechercher des *« parts de marché »*, il intime aux Directeurs locaux de proposer aux offices publics d'HLM de se tourner vers des comptables du secteur privé, comme son prédécesseur avait voulu décourager les municipalités de reprendre à leur compte la gestion de l'eau courante.

Un cruel manque d'ambition

Toutes ces lignes distillent un mépris sans nom pour les personnels et les usagers. Pour la Direction Générale, le moment était venu de communiquer sur le devenir des missions. Peu lui importe la manière dont le message sera reçu, il a été délivré et justifiera demain tous les excès en matière de restructuration et de réorganisation, les personnels ayant été prévenus.

Contrairement aux missions, seules les économies potentielles sont considérées comme prioritaires et elles constituent la trame d'un canevas cousu de fil blanc.

L'ensemble du propos invite les personnels à se soumettre au tout numérique et à oublier ce que fut une administration dans laquelle ils pouvaient légitimement se sentir fiers de travailler.

Mais ça, c'était avant que l'austérité budgétaire et la réduction des déficits ne priment sur toute autre considération, y compris démocratique. C'était avant que des experts peinant à dissimuler sous un jargon technocratique la vacuité de leurs analyses ne décident de tout au mépris du lien social. C'était avant que la fuite en avant ne tienne lieu de projet politique.

C'est tout ce que rejette le syndicat, car pour **F.O.-DGFiP,** une autre ambition s'impose pour les services et les missions de la DGFiP.

Un rapport sur le temps de travail des fonctionnaires est paru

À la recherche du temps de travail perdu

La parution, le 26 mai 2016, du rapport sur le temps de travail dans la Fonction Publique établi par Philippe LAURENT, président du Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale, a permis, comme c'était prévisible, un véritable « fonctionnaires bashing » pour reprendre une terminologie à la mode, cet anglicisme qualifiant tout simplement un dénigrement collectif, pour ne pas dire un lynchage médiatique. Missionné par le Premier ministre, le rapporteur a fait un état des lieux exhaustif du temps de travail dans les trois fonctions publiques et propose 34 recommandations, dont certaines qui rencontreront l'opposition du syndicat si elles étaient mises en œuvre.

L'initiative du Premier ministre n'est pas nouvelle puisque, avant l'ouverture d'une discussion sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique, le ministre de la Fonction Publique de l'époque avait commandé un rapport de même type en 1998.

Rendu public le 10 février 1999, le rapport Roché faisait le constat de différences certaines entre le temps de travail des trois fonctions publiques et émettait plusieurs préconisations dont l'annualisation du temps de travail, la création du Compte Épargne Temps et l'ouverture d'une réflexion sur l'organisation du travail.

Déjà, à l'époque, le rapport avait permis aux médias d'ironiser sur le temps de travail des fonctionnaires et avait également provoqué de fortes réactions des organisations syndicales.

17 ans plus tard, dans son avant-propos, le rapporteur avait pourtant pris soin de rappeler que *« la question du temps de travail dans la fonction publique est un des sujets les plus débattus, et parfois « rebattus », dans le monde politique français, sans pour autant que, jusqu'à présent, de grandes décisions de réforme aient été prises, et que ces intentions de réforme aient été suivies de réalisations concrètes ; et surtout sans qu'un véritable état des lieux n'ait été dressé ».*

Ironiser sur le temps de travail des fonctionnaires est un exercice facile, puisque, parmi les quelque 5 millions de fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers, il y aura toujours possibilité de dénoncer des comportements excessifs qui ont servi de base aux caricatures de nombreux humoristes.

Plus d'un tiers des fonctionnaires civils assurent la permanence du service public de jour comme de nuit

Pour le syndicat, il n'est cependant pas acceptable de colporter l'idée que tous les fonctionnaires travailleraient moins que les autres salariés, comme ne s'en sont pas gênés de nombreux médias, friands de tout ce qui pourrait dresser l'opinion publique contre les agents du service public.

Tout d'abord, plus d'un tiers des fonctionnaires civils assurent la permanence du service public de jour comme de nuit, sept jours sur sept et 365 jours par an, ou sont soumis au régime de l'astreinte, ce qui donne une grosse proportion de régime de travail atypique.

Parmi ceux qui viennent immédiatement à l'esprit, on trouve les agents du service public hospitalier et ceux des services publics de sécurité (police, douane, pénitentiaire, sapeur-pompier), sans oublier les personnels du contrôle aérien, des ports ou des routes.

Ces personnels bénéficient de temps de compensation qui viennent nécessairement diminuer la durée légale de 1 607 heures, ce qui explique aussi que la moyenne du temps de travail toutes fonctions publiques confondues se situait effectivement à 1 584 heures pour les années 2013-2014.

C'est au moment où surviennent des catastrophes, comme les dernières inondations, ou des attentats, comme la France en a subi au cours de l'année passée, que nos concitoyens découvrent l'utilité des services publics et l'engagement réel des fonctionnaires au service de la collectivité.

Ensuite, il faut noter que le rapport ne couvre pas la totalité des différents agents de la fonction publique. Les personnels enseignants de l'Éducation nationale, les magistrats et les militaires en ont été exclus par la lettre de mission du Premier ministre.

De fait, si le rapport analyse le temps de travail de la totalité des personnels de la Fonction Publique Territoriale et de la Fonction Publique Hospitalière, il ne concerne plus que la moitié des agents de la Fonction Publique d'État.

Heures travaillées	Moyenne 2013/2014
Fonction Publique d'État	1 627
Fonction Publique Territoriale	1 578
Fonction Publique Hospitalière	1 546
Moyenne	1 584

Source : INSEE – rapport Mission Laurent

Si le rapport met également en avant l'existence d'une extrême diversité des situations et des conditions d'emplois dans les trois fonctions publiques : *« Un hôpital n'est pas une commune qui n'est pas une administration centrale »*, c'est bien que l'hétérogénéité des missions de la fonction publique nécessite des organisations du travail particulières.

Pour le syndicat, il est irréaliste de vouloir faire entrer toutes les fonctions publiques dans le même moule.

Le temps de travail est une notion complexe

Il est intéressant de souligner que le temps de travail est devenu une notion de plus en plus complexe car sa composition est multiple (durée réglementaire, congés, absences de natures juridiques diverses, heures supplémentaires,...) et qu'émerge désormais un temps de travail invisible avec le développement des technologies de l'information.

Pour le rapporteur, la mise en œuvre de l'ARTT (Aménagement et Réduction du Temps de Travail) dans les Fonctions Publiques a souvent conduit à maintenir l'organisation du travail en place et conserver des usages antérieurs, comme des jours de congés supplémentaires.

Il regrette que, dans la fonction publique territoriale, les employeurs aient usé de la possibilité légale de maintenir les régimes antérieurs plus favorables que les 1 607 heures, ce qui est l'explication des inégalités, dérives ou distorsions rencontrées. Ce constat venant d'un élu local n'engage que lui, bien évidemment.

Des recommandations qui débouchent sur de nombreuses remises en cause

En listant 34 recommandations, le rapport Laurent poursuit un triple objectif :

- normer le temps de travail des trois fonctions publiques,
- rétablir l'égalité dans les trois versants de la Fonction Publique, mais aussi entre les services,
- mais aussi remettre en cause les acquis des personnels, en particulier en matière d'autorisations d'absence et de temps partiel.

On pourra noter que les deux premiers objectifs étaient déjà ceux du rapport Roché, mais là où ce dernier s'inquiétait du devenir du temps partiel dans le cadre de l'ARTT, le rapport Laurent souhaite remettre en cause certains modes de rémunération du temps partiel, comme on pourra le constater dans les recommandations.

Alors que les conditions de travail se dégradent constamment, le syndicat est opposé toute remise en cause de la gestion du temps de travail

Bien entendu, le syndicat, qui a largement participé en son temps à la discussion sur l'ARTT, est opposé à une remise en cause des modalités de

temps de travail, de droit à congés, autorisations d'absence ou récupération de RTT.

Rappelons que, dans la Fonction Publique d'État, et plus particulièrement dans les anciennes directions générales fusionnées dans la DGFiP, le passage de 39 heures à 35 heures, en moyenne horaire hebdomadaire, a représenté une réduction de plus de 10 % de la durée du temps de travail.

La charge de travail individuelle supplémentaire ainsi généré a été compensée par zéro emploi dans chacune des anciennes directions.

C'est d'ailleurs pourquoi la formule de temps de travail 35 heures hebdomadaire à raison de 7 heures par jour n'a pas été retenue : aucun service n'aurait pu y faire face.

5 recommandations parmi les 34 :

Recommandation n°4 : Inscrire dans les textes le principe d'une obligation annuelle de travail (OAT) de 1 607 heures, quel que soit le nombre de jours fériés.

Recommandation n°6 : Mettre fin au maintien de régimes dérogatoires à la base légale de 1 607 heures et à l'attribution de jours d'absence dépourvus de base légale, à sujétion identique.

Recommandation n°13 : Limiter les possibilités de choix de cycles de travail à quatre maximum, dont un de 35 heures hebdomadaires et 7 heures par jour.

Recommandation n°17 : Mettre fin à la surrémunération du travail à temps partiel à 80 ou 90 %.

Recommandation n°23 : Élaborer une norme commune pour les autorisations spéciales d'absence (ASA).

Une brève histoire du temps... de travail

La réduction du temps de travail est une tendance historique constante depuis le début de l'ère industrielle.

L'interdiction légale de se syndiquer, effective jusqu'en 1884, n'empêchait pas les ouvriers de revendiquer la réduction du temps de travail dès les années 1830 en France.

Avant 1848, le temps de travail ne connaissait pas de limite légale et des journées de 17 heures ou 18 heures par jour, sans aucun repos hebdomadaire obligatoire, étaient courantes.

Le premier texte sur la réduction du temps de travail est l'éphémère loi du 2 mars 1848 qui fixe la journée de travail à 10 heures. Loi éphémère car elle sera abrogée le 9 septembre 1848, et le temps de travail repassera à 12 heures sous la pression des conservateurs et du patronat.

Ce n'est qu'en 1900 que la loi fixera le calendrier ramenant la durée légale du travail à 10 heures et en 1906 que sera adopté le jour de repos hebdomadaire obligatoire, fixé le dimanche.

La loi du 17 avril 1919 adopte la journée de 8 heures sur 6 jours, soit 48 heures hebdomadaires.

En 1936, le Front Populaire institue les congés payés annuels de deux semaines et la durée effective de travail de 40 heures par semaine.

Les congés payés annuels passeront à 3 semaines en 1956, 4 semaines en 1969 et 5 semaines en 1982. La même année, la durée hebdomadaire du temps de travail est réduite à 39 heures.

La loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (dite Loi Aubry) ouvre le chantier de la réforme des 35 heures.

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature précise que la durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'État, ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée annuelle peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique ministériel, et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux.

Assemblées générales de sections

Le 2e trimestre de l'année est la période traditionnelle de réunion des adhérents en assemblées générales. Les militants locaux peuvent ainsi rendre compte de l'activité de leur section tout en partageant un moment de convivialité. L'année 2016 n'a pas échappé à la règle puisque depuis la parution du dernier Syndicaliste, ce ne sont pas moins de 50 AG qui se seront déroulées.

DATE	SECTION	DATE	SECTION
11/03/2016	Marne	27/05/2016	Vienne
11/03/2016	Dordogne	27/05/2016	Somme
11/03/2016	Alpes-de-Haute-Provence	27/05/2016	Seine-Saint-Denis
17/03/2016	Isère	31/05/2016	Haute-Vienne
18/03/2016	Ille-et-Vilaine	2/06/2016	Morbihan
18/03/2016	Allier	2/06/2016	Haute-Loire
18/03/2016	Guyane	2/06/2016	Vaucluse
25/03/2016	Côtes-d'Armor	3/06/2016	Meurthe-et-Moselle
29/03/2016	Deux-Sèvres	3/06/2016	Maine-et-Loire
29/03/2016	Rhône	3/06/2016	Hautes-Alpes
1/04/2016	Finistère	9/06/2016	Lot-et-Garonne
7/04/2016	Essonne	16/06/2016	Haut-Rhin
7/04/2016	Val-de-Marne	17/06/2016	Var
7/04/2016	Loire	17/06/2016	Cantal
8/04/2016	Charente-Maritime	17/06/2016	Yvelines
14/04/2016	Seine-et-Marne	20/06/2016	Charente
14/04/2016	Haute-Garonne	21/06/2016	Doubs
22/04/2016	Nord	21/06/2016	Tarn
29/04/2016	Cher	23/06/2016	Gard
29/04/2016	Ain	23/06/2016	Ariège
29/04/2016	Aisne	28/06/2016	Yonne
26/05/2016	Hérault	29/06/2016	Haute-Saône
26/05/2016	Oise	30/06/2016	Aube
26/05/2016	Indre-et-Loire	1/07/2016	Eure-et-Loir
27/05/2016	Vosges	1/07/2016	Gers

Congrès de la Fédération des Finances F.O.

Trois ans après celui qui s'était tenu aux Karelis en Savoie, la Fédération des Finances F.O. tiendra son 19e Congrès National dans la semaine du 10 au 14 octobre 2016 à Longeville, en Vendée.

Après la discussion sur le rapport d'activité présenté par Philippe GRASSET, Secrétaire Général, ce sera l'occasion, pour les délégués des syndicats et des sections fédérales qui composent la fédération, de revisiter la revendication et d'élire le Secrétariat Général, le Bureau fédéral et les différentes commissions statutaires.

Section de l'Ariège

Section du Doubs

Section de la Loire

Section du Cher

Section des Côtes d'Armor

Section du Gard

Section du Finistère

Section de l'Hérault

Section de la Haute-Loire

Section du Val de Marne

Section de l'Oise

Section du Haut-Rhin

Section du Var

Section de Meurthe-et-Moselle

Section du Tarn

Section de la Somme

Section des Yvelines

Section des Vosges

Le Carnet

Carnet Rose

Nous avons la joie de vous annoncer la naissance :

- de Gabin, fils de Justine KORKUT et de Philippe LUCAND, militants de la section du Pas-de-Calais (62).

Nos félicitations aux heureux parents et grands-parents

Nécrologie

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

- de la mère de Catherine BOULET, Secrétaire Générale adjointe au siège du Syndicat National (75) ;
- du père de Jean-Luc BONNAL, Secrétaire Général de l'UD 84 et ancien Secrétaire Départemental de la section du Vaucluse (84) ;
- de Chantal GUILHOT, ancienne Secrétaire Départementale de la section de la Loire (42) ;
- de Dominique HARDY, militant de longue date et membre du bureau de la section d'Indre-et-Loire (37) ;
- d'Hervé GUYONNET, membre du bureau de la section des Alpes-Maritimes (06) ;
- de Corinne VANCANEGHEM, adhérente de la section de l'Oise (60) ;
- de Jacques DESCAMPS, adhérent de la section du Nord (59) ;
- de Jean RENAUDAT (37).

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

A louer - A vendre

À LOUER

- **HÉRAULT** - Grau-d'Agde (34) - proche du Cap-d'Adge, T2, 4 personnes - 50 m² au 2e étage d'une résidence située dans un quartier calme à 200 m de la plage de sable fin et des commerces. Séjour avec convertible, TV, cuisine équipée, SE et wc séparés, mezzanine 20 m² (lit en 160). À partir de 250 € la semaine selon période. ***Christine ROGER - Tél. : 06 87 56 49 36.***
- **BRETAGNE** - dans les Côtes-d'Armor, à Plufur, 22310 Plestin-lès-Grèves : deux locations meublées confortables au calme à 6 km de la mer, tout confort, comprenant chacune cuisine, séjour avec cheminée, salle de bains, wc séparé, 3 chambres (5 lits), chauffage électrique. Prix compétitif, location possible toute l'année et le week-end. ***Yvonne PARIS - Roz-Ar-Baron - 22310 PLUFUR - Tél. : 02 96 35 10 32 (heures repas et le soir).***
- **HÉRAULT (34)** - Studio meublé 75 m², Cap-d'Agde, avec jardin arboré à 100 m de la plage et à 10 minutes à pied du centre commercial, endroit tranquille. Station balnéaire prisée. ***Jeanne BARTHELEMY - 22, route de Saint-Dié - 88490 FRAPELLE - Tél. : 03 29 51 22 57.***
- **INDRE (36)** - Chaleureux gîte situé dans le Berry à 30 mn du zoo de Beauval pouvant accueillir jusqu'à 10 personnes (animaux admis). Coin cuisine-salon-salle à manger, cheminée, 5 chambres, salle de jeux. Location week-end ou semaine de 280 à 399 euros, tarif variable en fonction du nombre de personne. ***Contacter : Yvette BISSON au 06 81 96 96 00 – yvette.bisson@hotmail.fr***

À VENDRE

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

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

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

http ://www.fo-dgfip.fr

Mis à jour dès que nécessaire (parfois, plusieurs fois par jour) **pour tout savoir en quelques clics sur l'actualité** des services de la DGFiP et l'activité du Syndicat. Les comptes rendus de toutes les réunion 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-dgfip-sd.fr

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

RETROUVEZ FO DGFiP *SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX*

https://www.facebook.com/fodgfip **@fodgfip**

http://fo-dgfip.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**.

Ludivine
27 ANS
Verificatrice
AMIE SINCÈRE !!!
presque tout le temps !!!
CINÉPHILE
le mercredi
Adepte de l'apéro
DU VENDREDI SOIR
Pianiste
DÈS QUE JE PEUX
Blogueuse
à mes heures perdues
Auto-Stoppeuse
L'ÉTÉ
Danseuse
le week end
FO
DGFiP
Syndicaliste
au quotidien