le Syndicaliste

l'information du Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques

FO DGFiP

N° 33

3e TRIMESTRE - OCTOBRE 2017 - 0,50 €

DOSSIER

Adaptation des Structures et du Réseau : LE GRAND GÂCHIS

RÈGLES DE MUTATIONS : ET SI ON PARLAIT DES AGENTS

Missions fiscales

EN VERTU DES GRANDS PRINCIPES...

P. 6

Évitement fiscal

UNE MENACE POUR LA COHÉSION SOCIALE

P. 9

Droit des agents

COMPTE ÉPARGNE TEMPS : COMMENT ÇA MARCHE ?

P. 26

Élections professionnelles

CE QUI VA CHANGER EN 2018

P. 30

Le Syndicaliste F.O.-DGFiP
est une publication trimestrielle
éditée par le Syndicat National
Force Ouvrière
des Finances Publiques
45-47, rue des Petites Écuries
75010 PARIS
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
Jean-Christophe LANSAC
Frédéric LIAUTAUD
Jean-Paul PHILIDET
Isabelle ROULAND

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

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

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

sommaire

Éditorial — p. 3

En bref — p. 4

Actualité sociale — p. 5
Communiqué du Conseil Syndical

Missions fiscales — p. 6 à 11
Contrôle fiscal : toujours en vertu des grands principes...
Évitement fiscal :
une menace pour la cohésion sociale

Commission des finances de l'Assemblée Nationale — p. 12 à 14
Le coût d'état permanent

Dossier — p. 15 à 22
Adaptation des Structures et du Réseau :
le grand gâchis

Droit des agents — p. 23 à 29
Règles de mutations : Et si on parlait des agents ?
Compte Épargne Temps : comment ça marche ?

Élections professionnelles — p. 30 à 32
Ce qui va changer en 2018

Vie syndicale — p. 33 et 34
Vie des sections - AG
Carnet

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

SIMONE WEIL, philosophe (1909-1943)

HÉLÈNE FAUVEL
Secrétaire Générale F.O.-DGFiP

Qui de la poule ou de l'œuf..... ?

À l'heure où l'administration décide d'ouvrir un cycle de discussion sur les règles de mutation, nous avons choisi dans ce numéro d'alerter nos lecteurs sur les réalités et les conséquences de l'ASR (Adaptation des Structures et du Réseau) qui font l'objet du dossier central.

Pourquoi ? C'est au fond assez simple et en même temps paradoxal.

En effet, une vaste administration à réseau contrainte de faire face à une diminution constante de moyens humains et matériels a deux solutions, soit adapter les règles de gestion au réseau, soit adapter le réseau aux règles.

Faute d'avoir eu en temps voulu le courage de mettre en œuvre la première option, elle s'est rabattue sur la seconde, oubliant qu'un système conçu en période de plein emploi trouve rapidement ses limites en période de vaches maigres.

D'où le titre de cet édito : qui de l'ASR ou de règles de mutation inadaptées a précipité le réseau dans ce vaste maelström de restructurations, et, de la même manière que pour la poule et l'œuf, il est bien difficile de répondre à cette question.

Une chose est sûre néanmoins, la question des suppressions d'emplois est centrale et c'est bien elle qui sert de justification à l'ASR.

La conséquence immédiate des restructurations, fermetures et fusions de sites est la réduction du nombre de destinations possibles par mutation.

Alors, le choix se pose en termes très clairs : faut-il mener un combat pour conserver la possibilité théorique d'atteindre depuis le niveau national une destination rêvée qui, ASR aidant, n'existera bientôt plus, ou faut-il tout mettre en œuvre pour préserver le plus grand nombre de destinations réelles ?

A FO DGFiP, nous avons choisi de ne pas nous tromper de combat.

« Paradise papers »

Comme le dit un « canard » paraissant le mercredi, l'ennui avec le paradis c'est l'éternité.
Pourtant, depuis bientôt 10 ans, nos gouvernants nous jurent la main sur le cœur non pas que Capri, c'est fini mais que les paradis fiscaux, oui.
Difficile à croire quand les paradis fiscaux sont installés au sein même de l'Union Européenne.
Encore plus difficile à croire quand les grandes multinationales font régulièrement le siège de la Commission Européenne.
Encore plus difficile à croire quand nos gouvernements successifs, de peur de faire fuir de potentiels investisseurs ou créateurs d'emploi, veillent soigneusement à ne pas les effrayer sur le plan fiscal. Oui, l'ennui avec les paradis fiscaux c'est bien l'éternité !

Name dropping

Voltaire, Mme de Merteuil, Molière et Mme Bovary viennent d'adresser un e-mail à plus de 145 000 agents du Ministère pour leur rendre compte des dernières promotions d'inspecteurs divisionnaires ou leur proposer des places de cinéma gratuites. Il s'agit en fait d'une vaste campagne de sensibilisation des personnels aux risques liées à la technique d'hameçonnage (phishing) conduite par les services informatiques. Les résultats sont édifiants puisque plus de 30 000 de ces e-mails ont été ouverts en moins de deux heures malgré le caractère atypique de ces expéditeurs. Cette initiative originale permettra probablement de tirer de fructueux enseignements en matière de sécurité informatique. On aurait pu néanmoins se dispenser de se répandre dans la presse en faisant passer les fonctionnaires de Bercy pour des incultes. Il est peut-être néanmoins temps de réfléchir à réintroduire des épreuves de culture générale dans les concours.

Génération Y

Le cabinet Deloitte vient de publier une étude sur les pratiques numériques des 18-35 ans.
On y constate que même pour des « digital natives » de la génération Y les rapports aux numériques sont plus complexes qu'on ne le dit généralement. Ainsi si 15 % d'entre eux envisagent de changer de banque pour obtenir une meilleure application mobile, ils sont 80 % à ne pas imaginer demander un prêt sur une appli ou en ligne, préférant une rencontre physique. Comme quoi il est des choses trop sérieuses pour les abandonner au numérique. Toute ressemblance avec les activités de la DGFiP ne serait pas complètement fortuite.

Ah la niche…

6 milliards ! C'est l'augmentation du coût des niches fiscales entre 2017 et 2018. Les 457 niches répertoriées passent de 93 milliards à 99,8 milliards d'une année sur l'autre, essentiellement sous l'effet du crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile et de la réforme du crédit d'impôt compétitivité emploi pour les entreprises dont l'inefficacité sur l'emploi vient d'être confirmé officiellement par un rapport d'évaluation. Ce montant est supérieur au produit de l'impôt sur le revenu et de l'impôt sur les sociétés cumulé ! A la différence de la rémunération des fonctionnaires, ces montants ne doivent peser ni sur le niveau des dépenses publiques ni sur celui des recettes. Il est vrai que dans chaque niche il y a un chien qui sommeille. Vu comme ça, une véritable réforme fiscale n'est pas pour demain.

La banque centrale européenne soutient les syndicats…

Dans un article paru le 3 octobre dernier dans le Financial Times, on apprend que Mario Draghi, président de la Banque Centrale Européenne (BCE), est favorable à des hausses de salaire dépassant l'inflation afin de favoriser la croissance de l'économie dans la zone euro !
Cette déclaration étonnante est à rapprocher de la revendication actuelle du plus grand syndicat allemand, IG Metal, de demander jusqu'à 6 % d'augmentation de salaire, à comparer avec l'objectif de 2 % d'inflation annuelle de la BCE.
En effet, l'inflation plafonne encore aujourd'hui à 1,5 % l'an en zone euro, après être passée près de zéro, rendant ainsi crédible le spectre de la stagflation avec sa conséquence directe, un chômage de masse généralisée.
Mario Draghi semble convaincu que les salaires finiront par dépasser l'inflation : à quelle échéance en France, pour tous, y compris les fonctionnaires ? Pour la BCE comme pour F.O., il y a urgence !

En v'la une que Bruno n'aura pas !

Plus fort que le relèvement des seuils de paiement en espèce, le télépaiement obligatoire ou la très conceptuelle caisse sans numéraire, les Grecs viennent d'avoir une idée qui vaut son pesant d'or. Pour dissuader les paiements en espèces, les reçus de cartes bancaires comportent désormais un numéro susceptible d'être tiré au sort dans le cadre d'une loterie dotée d'un gros lot de 1 000 euros. C'est la modernité créative de la DGFiP qui vient d'en prendre un coup. La loterie, l'administration la réserve aux mutations.

Conseil Syndical
17,18 et 19 octobre

Sans mission ni service il n'y a plus ni agent ni règles de gestion à défendre

*Le conseil syndical de **F.O.-DGFiP** réuni à Paris les 17, 18 et 19 octobre alerte les personnels sur une situation sociale préoccupante à la Fonction Publique en général et à la DGFiP en particulier.*

F.O.-DGFiP s'inscrit dans la résolution du comité confédéral national du 28 septembre considérant que de nombreuses dispositions contenues dans les ordonnances loi Travail sont inacceptables et qu'il convient de les combattre.

Au niveau Fonction Publique, malgré la mobilisation du 10 octobre, le Ministre Darmanin n'entend pas les légitimes revendications exprimées par les fonctionnaires. Pour le conseil syndical, il est intolérable que les agents publics demeurent les seuls salariés de ce pays pour qui le transfert cotisations sociales/CSG ne se traduira pas par un gain de pouvoir d'achat, au contraire.

À la DGFiP, le niveau de mobilisation du 10 octobre très supérieur à la moyenne de la Fonction Publique témoigne d'un malaise persistant dans les services.

Les politiques successives de suppressions d'emplois relayées par la Direction Générale aboutissent à un resserrement accéléré du réseau et au démantèlement des missions. L'ASR (Adaptation des Structures et du Réseau) qui, au prétexte d'efficacité, n'a d'autre objectif que d'adapter les services à une diminution constante des moyens humains et matériels, fait des ravages.

Le conseil syndical alerte les personnels sur l'urgence à combattre cette politique responsable de la dégradation des conditions de travail et du service rendu au public.

Le Premier Ministre a en effet publié une circulaire invitant l'ensemble des ministres à formuler des propositions pouvant aller jusqu'à l'abandon de missions dans le cadre du Comité d'Action Publique dit CAP 2022.

Pour le conseil syndical **F.O.-DGFiP,** il est clair que le regroupement des sites et la concentration de certaines missions ont préparé le terrain pour des propositions d'abandon ou d'externalisation de missions considérées comme périphériques.

Enfin, conséquence de ce qui précède, le Directeur Général projette de réformer les règles de mutation des agents de toutes catégories.

F.O.-DGFiP a toujours dénoncé l'inadéquation des règles actuelles tant au regard des attentes des personnels qu'aux besoins des services.

Le projet de la Direction Générale comporte des propositions inacceptables.

C'est pourquoi **F.O.-DGFiP,** fidèle à sa pratique, portera avec détermination ses revendications dans le seul souci de préserver les droits et garanties des personnels dans le sens du progrès social.

Pour le conseil syndical, le combat pour de meilleures règles de gestion n'a de sens que dans le cadre d'un combat plus large pour le maintien des missions, du réseau et l'arrêt des suppressions d'emplois.

Quand il n'y a plus ni mission ni service, il n'y a plus ni agent ni règle de gestion à défendre.

F.O.-DGFiP : libres indépendants et déterminés !

Contrôle fiscal

Toujours en vertu des grands principes...

Alors même que les gouvernements successifs ne cessent de réafirmer leur volonté de lutte contre la fraude, les orientations s'inscrivent dans la continuité. La DGFiP, du fait d'un manque de moyens chronique, s'en tient en effet à des réaffirmations de principe et quelques inflexions, pendant que les résultats eux décrochent.

Suite aux diférents échanges que nous avons pu avoir cette année avec la Direction Générale sur les sujets en rapport avec le contrôle fiscal, les orientations qui se dégagent ne sont pas différentes de celles qui concernent les autres missions de la DGFiP.

Il en est ainsi du rattachement de certaines BDV aux DIRCOFI

38 directions, ayant une seule brigade ou un Pôle Unifié de Contrôle (PUC), sont susceptibles d'opter pour cette nouvelle organisation. Lors du groupe de travail du 28 septembre 2016 *(cf. compte rendu du 4 novembre)* 11 directions s'étaient positionnées et 3 nouvelles directions apparaissent aujourd'hui : Haute-Marne, Creuse et Corrèze.

La Direction Générale, arguant de difficultés de pilotage et de soutien, se veut bien sûr rassurante quant aux garanties concernant les agents en terme de gestion RH, à la non remise en cause de la couverture géographique du contrôle, comme de sa couverture socioprofessionnelle.

F.O.-DGFiP s'est clairement opposé à ce projet qui s'inscrit dans un plan global de centralisation, de régionalisation, voire d'hyper-régionalisation.

Le syndicat a notamment mis plusieurs éléments en évidence :

- Plutôt qu'un rattachement à un niveau interrégional, il serait plus pertinent de réfléchir à l'amélioration de l'expertise, du pilotage et du soutien.
- L'actuelle affectation géographique des vérificateurs peut être menacée à terme.
- Le risque de zones non couvertes en matière de contrôle fiscal est réel du fait d'une remise en cause implicite du maillage territorial...

La mise en place des BPAT relève également de la volonté de regroupement des missions

Dans la suite de l'expérimentation lancée le 1er septembre 2015 dans les DIRCOFI Ouest et Sud-Est, 6 nouvelles BPAT seront créées. L'ensemble des DIRCOFI sera ainsi placé dans le dispositif. Ces nouvelles structures seront composées de sept à dix inspecteurs encadrés par un chef de brigade. Ces emplois proviennent de redéploiement de vérificateurs départementaux.

La mission est de réaliser le contrôle corrélé revenus/patrimoine des dossiers de dirigeants dont l'entreprise relève de la compétence DIRCOFI.

Pour **F.O.-DGFiP,** la frontière avec les Pôles de Contrôle des Revenus du Patrimoine (PCRP) devient incertaine et pourrait à terme déboucher sur une régionalisation, comme pour les BDV. Le syndicat a par ailleurs une nouvelle fois condamné la création de ces brigades par redéploiement d'emplois. Les directions départementales sont, à nouveau, inexorablement vidées de leur substance.

La suppression de la DIRCOFI Centre entraîne de fait un changement de périmètre des DIRCOFI

La modification du périmètre des Délégations Interrégionales, consécutive à la réforme territoriale de l'État, ainsi que la suppression de la DIRCOFI Centre, conduit à modifier la compétence géographique de l'ensemble des DIRCOFI *(cf. compte-rendu du 4 novembre)*.

F.O.-DGFiP a de nouveau réaffirmé ses positions et dénoncé tant le transfert des missions de la DIRCOFI Centre vers les DIRCOFI Centre-Ouest et Centre-Est à effectif constant pour ces deux dernières, que l'atteinte inévitable à la couverture homogène du contrôle par le contingentement des frais de déplacement.

Le bilan de compétence pour les vérificateurs s'inscrit pleinement dans les réformes RH impactant les autres missions

Ce dispositif avait été présenté au détour d'une fiche préparatoire au groupe de travail du 28 septembre 2016. Il consistait en un « rendez-vous » quinquennal entre chaque vérificateur en poste depuis plus de cinq ans et un grand jury composé du chef de brigade, du responsable local du contrôle fiscal et de celui des affaires juridiques. **F.O.-DGFiP** s'était positionné contre ce dispositif dès sa présentation.

Au final, ce dispositif ne sera pas mis en œuvre au dernier quadrimestre 2017 comme initialement prévu. Une réflexion sur le sujet est en cours en liaison avec le responsable RH de la DGFiP. En effet, les contours seront revus et une tendance à l'intégration d'un suivi des compétences pas obligatoirement quinquennal à l'entretien d'évaluation semble se dessiner.

En l'état, l'affaire reste donc à suivre.

L'administration accélère le déploiement de RIALTO-MEMO qui pourtant ne rencontre pas l'adhésion de tous les agents concernés

F.O.-DGFiP avait, dès le début des formations en septembre 2016, alerté la Direction Générale sur le fait que ce module était très loin de recueillir l'adhésion de la majorité des agents. Cette tendance s'est confirmée lors du début de déploiement en janvier 2017.

La Direction Générale, tout en réaffirmant que tout agent public doit rendre compte de son action, avait alors précisé que les parties méthodologie et dirigeant n'étaient pas obligatoires.

Suite aux discussion avec les organisation syndicales, elle s'est clairement engagée à ne pas mettre en œuvre de sanction à l'encontre des agents inscrits dans le boycott de l'application. Elle a aussi admis que l'application appelait des améliorations et indiqué ouvrir des discussions en association avec des utilisateurs.

F.O.-DGFiP a pour sa part réaffirmé son entier soutien aux agents et rappelé qu'un outil, pour recueillir une quelconque adhésion, ne doit pas complexifier les procédures et donc alourdir la charge de travail.

Des retours d'expérience plutôt positifs selon l'administration en matière de pilotage des BCR par les DIRCOFI

La Direction souligne en effet que les retours d'expérience sont plutôt favorables à ce stade et que les fiches émises sont davantage fiscalisables et plus riches. Elle note aussi que les fiches sont plus nombreuses à destination des départements, plutôt que vers les DIRCOFI. A ce jour, un bilan est à dresser, tant quantitatif que qualitatif. Celui-ci devra aussi être dressé en terme de soutien et de formation.

F.O.-DGFiP est donc dans l'attente de ces éléments probants, mais souligne le fait que les BCR ne doivent pas voir leur activité cantonnée à l'exploitation de listes issues d'algorithmes au détriment de la collecte de renseignements de terrain.

Un bilan du contrôle de la contribution audiovisuelle publique pauvre en chiffres et en information

Lors d'un point d'étape, le document de travail présenté sur le « Bilan de l'activité du POLRE (Pôle National de la Redevance à Toulouse) et des PCE s'agissant du contrôle de la CAP était d'une rare pauvreté.

Les arguments de l'administration selon lesquels il serait encore trop tôt pour tirer un bilan n'ont pas convaincu la délégation **F.O.-DGFiP.** Nous avons donc dressé nous mêmes un bilan des effectifs, de la formation et du contrôle des particuliers et des professionnels *(voir article du numéro précédent paru en juillet)*.

Nous rappellerons toutefois que la moitié environ des départements n'ont plus d'agents ex-SCRA ce qui signifie le quasi-abandon des contrôles (les PCE ont bien d'autres tâches à exécuter).

Nous rappellerons également que, selon la Direction Générale, la mission avait été transférée au PCE afin de diffuser la connaissance et la compétence à tous les agents PCE suite aux départs massifs des agents ex-SCRA. Dans le même temps, elle explique que les agents de catégorie C n'auraient pas vocation à demeurer dans les PCE. Pour **F.O.-DGFiP,** la solution aurait été de remplacer les départs au fil de l'eau et ce depuis plusieurs années afin de maintenir le contrôle.

En matière de formation, le bilan est tout aussi pauvre et **F.O.-DGFiP** a dénoncé une formation trop courte d'une journée en septembre 2016 à destination des nouveaux agents du POLRE. De leur propre initiative, deux agents du POLRE ont assuré une formation d'une semaine.

Concernant les PCE, une formation d'une journée a été effectuée auprès des agents mais aucun chiffre sur le nombre d'agents ne nous a été communiqué.

S'agissant du contrôle des particuliers, le transfert de la totalité au POLRE en net sous-effectif à l'automne 2016 a été catastrophique, d'autant que les moyens matériels (boîte mail inadaptée, standart téléphonique saturé...) étaient tout aussi calamiteux. La DG l'a d'ailleurs reconnu calamiteux.

En matière de contrôle des professionnels, l'intégration dans les PCE n'a pas réellement modifié les pratiques. Les PCE, n'ayant pas d'ex-agents SCRA, sont pour beaucoup dans l'incapacité d'absorber cette nouvelle mission.

La synergie prônée dans les deux notes de services du 11/02/2016 et du 27/06/2016 n'existe quasiment pas. Sur décision locale, les ex-agents SCRA ne travaillent pas toujours à 100 % pour la mission effectuant d'autres tâches pour le PCE ou d'autres services.

F.O.-DGFiP a dénoncé ce fait et proposé une piste de réflexion : confier aux ex-agents SCRA des missions de recherche s'intégrant totalement dans un schéma de synergie vers d'autres services d'assiette, de recouvrement ou de contrôle.

Enfin, la Cour des Comptes s'est déplacée fin 2016 et début 2017 au POLRE et dans un service départemental de contrôle afin d'étudier les méthodes de travail.

F.O.-DGFiP a demandé les relevés de conclusion. La Direction Générale a déclaré n'avoir, à ce jour, pas eu communication d'informations.

L'examen de comptabilité depuis le bureau (ou le contrôle fiscal n'est plus externe)

La Direction Générale soutient qu'il s'agit d'un complément dans la gamme des procédures de contrôle. Cette nouvelle procédure serait ainsi une sorte de Vérification Ponctuelle, distincte de la Vérification Générale, visant à adapter le mode d'intervention aux enjeux. Les contours de la procédure ont été repris dans une note diffusée au réseau le 6 mars 2017. Actuellement 800 procédures seraient en cours selon la Direction Générale.

Pour **F.O.-DGFiP,** il ne faudrait pas que le but soit quelque peu différent et ne dérive vers un contrôle moins intrusif, qui s'inscrirait dans la « dynamique de confiance » réclamée par le MEDEF. Il apparaît en outre que cette nouvelle forme d'exercice du contrôle pourrait servir à contenir les dépenses de déplacement à leur plus stricte expression. Elle pourrait aussi aboutir à éloigner les services de contrôle des secteurs géographiques à contrôler.

Pour **F.O.-DGFiP,** ce n'est pas parce qu'un point peut être notifié du bureau à l'issu de l'examen des Fichiers des Écritures Comptables (FEC) que l'entreprise ne doit pas faire l'objet d'un contrôle externe. En effet, dans bien des cas les FEC ne permettent pas de construire le raisonnement permettant de démontrer des irrégularités ou manquements. En outre, il existe un risque qui est évident, concernant l'auto-programmation dans les brigades.

Des effectifs toujours « sanctuarisés » ?

Pour conclure, si les effectifs dans la sphère du contrôle fiscal ont pu être selon la Direction Générale « sanctuarisés » à un moment, il semblerait que ce ne soit plus tout à fait le cas. Déjà, à l'époque, **F.O.-DGFiP** dénonçait cette manière de présenter les choses, profondément réductrice par le simple fait de cantonner le contrôle fiscal au seul sujet des vérificateurs. Lors de la création des STDR (Service de Traitement des Déclaration Rectificatives) destinés à traiter les situations de contribuables souhaitant rapatrier des fonds détenus à l'étranger, **F.O.-DGFiP** avait vivement dénoncé la ponction sur le réseau de vérificateurs chevronnés pour accueillir les fraudeurs repentis, et alerté sur le risque pesant sur le niveau des contrôles fiscaux. Les résultats ne se sont pas fait attendre et, alors même que la progression en termes de notification avait été constante de 2009 à 2015, le niveau d'aujourd'hui accuse une baisse sensible.

La Cour des Comptes elle-même a pointé du doigt le delta important entre les droits rappelés et les droits recouvrés

S'agissant du recouvrement, la création des STDR n'est sans doute pas étrangère à la progression enregistrée entre 2013 et 2015. La Cour des Comptes elle-même a pointé du doigt le delta important entre les droits rappelés et les droits recouvrés et dénoncé un défaut d'organisation entre les services chargés du contrôle et ceux en charge du recouvrement. A **F.O.-DGFiP,** nous avons toujours considéré que la chaîne du contrôle commençait à l'accueil du public et finissait au recouvrement en passant par les services de programmation et les vérificateurs. Nous regrettons que la Direction Générale ne nous ait pas entendus. Elle ne nous a tellement pas entendus qu'elle a estimé utile de transférer les procédures collectives des postes comptables vers les PRS. A l'arrivée, ces services sont tellement surchargés qu'il leur reste peu de temps à dégager pour le recouvrement offensif.

L'enjeu est énorme tant en termes de cohésion sociale que de recettes publiques

A ce stade, la suppression programmée des STDR va encore impacter les résultats du recouvrement. Il est donc permis de se demander si la lutte contre la fraude et l'évitement fiscal en général est toujours une priorité pour le gouvernement. Il y a loin en effet des intentions affichées aux moyens accordés.

Décidemment, les gouvernements se suivent et ne comprennent toujours pas qu'une admnistration fiscale, économique et financière disposant de moyens à la hauteur des enjeux, loin d'être une dépense de fonctionnement qu'il conviendrait de réduire à tout prix, relève de l'investissement. Au contraire, par facilité, ils persistent à considérer que la DGFiP constitue une réserve inépuisable d'emplois à supprimer. Pourtant, comme nous allons le voir dans l'article suivant, l'enjeu est énorme tant en termes de cohésion sociale que de recettes publiques..

Savez-vous planquer vos sous ?

Évitement fiscal : une menace pour la cohésion sociale

Si l'existence de dispositifs permettant d'échapper à tout ou partie de l'impôt n'est pas nouvelle, la libre circulation des capitaux dans une économie mondialisée, numérisée, « ubérisée », en facilite grandement l'exercice par le biais de montages de plus en plus sophistiqués. La médiatisation de certaines affaires telles que Luxleaks, Panama Papers et plus récemment Paradise Papers a mis en lumière l'ampleur du phénomène et son impact sur les recettes publiques et le consentement à l'impôt. Ainsi, en France, la perte de recettes se situerait entre 60 et 80 milliards d'euros, à rapprocher du déficit budgétaire annuel.

En fin d'année dernière, le CESE (Conseil Économique, Social et Environnemental), assemblée de la société civile organisée, s'est emparé du sujet à travers un avis intitulé « Les mécanismes d'évitement fiscal, leurs impact sur le consentement à l'impôt et la cohésion sociale »[1].

Une forme de prise de conscience internationale

F.O.-DGFiP partage la plupart des analyses et préconisations de cet avis, notamment sur les actions à mener au niveau international et européen.

Le rapporteur écrivait alors : « Pour le CESE, l'évitement fiscal est une problématique éminemment politique renvoyant à des considérations aussi fondamentales que la souveraineté de l'État et la pérennité de notre État de droit ». A **F.O.-DGFiP,** nous n'imaginons pas que l'évidence de ce constat pourrait ne pas être partagée par nos gouvernants. Et pourtant... Certes, une forme de prise de conscience a abouti au niveau international à des dispositions de lutte contre l'optimisation fiscale agressive.

Ainsi, l'OCDE a publié 15 mesures dans le cadre d'un plan d'action contre l'érosion de l'assiette imposable et le transfert des bénéfices dénommé BEPS (Base Erosion and Profit Shifting). Quant à l'Union Européenne, le « paquet de lutte contre l'évasion fiscale » adopté en jan-

(1) Avis du CESE 13 décembre 2016, rapporteur Antoine Dulin, groupe des mouvements de jeunesse, section de l'économie et des finances

vier 2016 comprend entre autres une directive de 6 mesures anti-abus contraignantes. La plupart existent déjà dans le droit français et le délai de transposition dans l'ensemble des pays membres a été fixé au 1er janvier 2019 dont acte.

Des pays encourageant les pratiques douteuses au sein de l'Union Européenne

Comment douter dès lors de la volonté réelle des dirigeants européens de lutter contre toutes les formes d'évitement fiscal ? Pour **F.O.-DGFiP,** la subsistance au sein même de l'Union Européenne de pays encourageant l'optimisation fiscale agressive et certaines pratiques douteuses en dit à elle seule plus long que toutes les déclarations d'intentions.

Aussi, **F.O.-DGFiP** avait approuvé une des préconisations de l'avis du CESE : « Le CESE recommande à la France de soutenir l'adoption par l'Union Européenne de critères permettant d'établir une liste des juridictions fiscales non coopératives commune aux états membres et englobant les paradis fiscaux » Le CESE recommandait également que « la liste européenne des juridictions fiscales non coopératives concerne également les pays et territoires de l'Union Européenne.

Réfléchir à une évolution des textes en matière d'abus de droit

Toute la difficulté de la lutte contre l'évitement fiscal consiste à démontrer que l'optimisation fiscale agressive se situe à la limite de la zone grise de pratiques douteuses proches de la fraude. C'est pourquoi l'avis du CESE préconisait de réfléchir à une évolution du droit en matière d'abus de droit plus conforme à la jurisprudence de la Cour de Justice Européenne.

Pour **F.O.-DGFiP,** le sort réservé par le conseil constitutionnel à l'amendement déposé par un parlementaire visant à modifier l'article L.64 du LPF (Livre des Procédures Fiscales) pour que l'abus de droit puisse être retenu dès lors que le but du montage était « principalement »[2] et non « exclusivement » fiscal, questionne.

Le conseil constitutionnel a en effet censuré cet amendement au motif que : « une telle modification de la définition de l'acte constitutif d'un abus de droit aurait pour effet de conférer une importante marge d'appréciation à l'administration fiscale » *(sic)*. Que dira le conseil constitutionnel sur l'importante marge d'appréciation laissée à l'administration en matière de « droit à l'erreur » dont nous maintenons qu'il existe déjà ?

L'administration fiscale, pivot de la lutte contre l'évitement

L'action de l'administration fiscale et les moyens (y compris le manque) dont elle dispose tant sur le plan juridique et technique qu'humain sont largement développés dans le texte de l'avis.

On peut y lire notamment qu'elle constitue le pivot de la lutte contre l'évitement, qu'elle collabore avec d'autres services de l'État, notamment avec les Douanes et le Ministère de l'Intérieur à travers la BNEE (Brigade Nationale d'Enquêtes Économiques) mais aussi la BNRDF (Brigade Nationale de Répression de la Délinquance Fiscale). Cette brigade, composée d'agents des Finances Publiques dotés de pouvoirs judiciaires en qualité d'officiers fiscaux judiciaires et d'officiers de police judiciaire, enquête sur la fraude fiscale complexe en tant qu'infraction pénale.

Le sentiment d'une relative impunité fiscale dès lors que la fraude n'est pas systématiquement sanctionnée sur le plan pénal s'est développé

Si cette collaboration donne de bons résultats, tout comme la création en mars 2014 du parquet national financier, cela a accrédité l'idée que pour mieux lutter contre la fraude fiscale, il était nécessaire de renforcer encore l'action pénale en matière fiscale. En outre, de nombreuses ONG et de nombreux journalistes se sont emparés du sujet. Ainsi, le sentiment d'une relative impunité fiscale dès lors que la fraude n'est pas systématiquement sanctionnée sur le plan pénal s'est développé.

De là à dire qu'il était anormal que seul le ministre du budget, sur proposition de l'administration fiscale et après avis de la CIF (Commission des Infractions Fiscales), puisse engager des poursuites pénales pour fraude fiscale, il n'y avait qu'un pas. Il fut vite franchi par la Cour des Comptes qui, dans un référé du 1er août 2013, pointait l'exception française dans ce domaine.

(2) Ainsi traité au niveau de la Cour de justice de l'Union Européenne.

Cette situation serait, selon la Cour, « aujourd'hui préjudiciable » à l'efficacité de la lutte contre la fraude fiscale. A l'heure où nous écrivons, le sujet (verrou de Bercy pour les initiés) a fait l'objet de nombreux débats à l'Assemblée Nationale comme au Sénat, à tel point qu'a été installée au sein de l'assemblée nationale une mission d'information commune sur la procédure des infractions fiscales.

Les dispositifs de renforcement en matière pénale n'ayant pas encore donné toute leur mesure, il convient de prendre du recul avant d'aller plus loin

Le CESE préconisait l'année dernière de « réfléchir à une plus grande autonomie de la justice en matière de poursuite pour fraude fiscale » et souhaitait « qu'une plus grande transparence soit donnée aux travaux de la CIF en rendant public notamment les critères de conformité retenus pour donner lieu à poursuite pénale ».

S'agissant de cette préconisation, lors de la présentation de l'avis en séance plénière, le groupe Force Ouvrière avait invité à une certaine prudence. Nous avions considéré en effet que, les dispositifs de renforcement n'ayant pas encore donné toute leur mesure, il convenait de prendre un peu de recul avant d'aller plus loin.

Nous étions conforté dans cette position par le fait qu'il n'existe pas sur tout le territoire de magistrats formés pour travailler en lien avec l'administration fiscale. Le risque de voir des plaintes non initiées par l'administration fiscale finir en non-lieu faute de parvenir à apporter la preuve de la fraude est donc réel.

Pour **F.O.-DGFiP,** le contrôle fiscal relève de trois finalités : dissuasive, répressive et enfin budgétaire. Cette dernière finalité est de notre point de vue aussi importante que les deux autres car les impôts éludés par les fraudeurs alourdissent chaque année le montant de la dette en nourrissant les déficits.

Se donner les moyens d'une administration fiscale de haut niveau constitue l'investissement le plus rentable pour les États

Une autre des préconisations du CESE a rencontré l'assentiment du groupe Force Ouvrière. Elle est centrée sur les moyens de notre Direction Générale.

Le CESE recommandait donc de « ne pas poursuivre les suppressions de postes, de renforcer les moyens techniques et humains (...) et de considérer le budget formation comme un investissement et non comme un coût de fonctionnement et un pourcentage prédéfini de la masse salariale des administrations concernées. De même, il soulignait « la nécessité de veiller au maintien d'un service de proximité et d'accueil et de conseil dans les centres des finances publiques répartis sur l'ensemble du territoire » ; Pascal Saint-Amans, directeur du centre de politique et d'administration fiscale à l'OCDE (Organisation de Coopération et Développement Économique), a été auditionné au CESE dans le cadre de l'élaboration de l'avis.

Invité récemment à l'émission « Cash Investigation », il y a réitéré l'affirmation selon laquelle se donner les moyens de disposer d'une administration fiscale de haut niveau constitue l'investissement le plus rentable pour les États.

La lutte contre l'évitement fiscal est-elle vraiment une priorité ?

Notre représentation nationale a voté sans états d'âme les 1 600 suppressions d'emplois du PLF 2018 à la DGFiP.

Qu'en outre et en même temps, elle juge utile de lancer une mission sur le « verrou de Bercy » ne peut qu'interroger. On voudrait affaiblir notre administration qu'on ne s'y prendrait pas autrement.

D'où notre questionnement : la lutte contre l'évitement fiscal est-elle vraiment une priorité ? Il ne faudrait pas que dans un souci de médiatisation, la réponse pénale finisse par prendre le pas sur l'efficacité du contrôle.

Pour **F.O.-DGFiP,** des contrôles plus nombreux et un recouvrement offensif à la hauteur des enjeux constituent une première réponse. L'autre réponse ne peut être apportée qu'au niveau international pour en finir avec les paradis fiscaux.

Préserver la cohésion sociale et la souveraineté des États, c'est se donner les moyens de contraindre ceux qui s'y soustraient volontairement à financer le collectif.

Loi de Finances 2018

Le coût d'État permanent

Avec l'automne revient la période de l'élaboration de la loi de finances pour 2018, transcription des priorités politiques et matérialisation des orientations pour les missions et les agents de la DGFiP.
***F.O.-DGFiP** ne peut pas rester l'arme au pied en attendant la nouvelle vague de suppressions d'emplois imposées dans le cadre de la suppression de plus de 120 000 postes de fonctionnaires portée par le Président de la République. C'est une des raisons de son appel à la grève le 16 novembre prochain dans le prolongement des mobilisations du 10 octobre.*
C'est aussi une des raisons pour laquelle le syndicat a accepté de rencontrer le rapporteur spécial du programme 156 à l'Assemblée Nationale.

Dans le cadre de l'élaboration de la loi de finances 2018, une délégation du syndicat a rencontré le rapporteur spécial du programme 156, Laurent Saint-Martin, vice-président de la commission des finances et député du Val-de-Marne.

F.O.-DGFiP avait été destinataire d'un questionnaire qui fleurait bon sa Cour des Comptes ou son cabinet d'audit. Ce questionnaire a inspiré au syndicat deux observations préalables.

Des biais dans le questionnaire

La première est qu'aucune question ne portait sur les missions de la Gestion Publique. De deux choses l'une, soit la situation de ces missions est si enviable qu'elle n'appelle aucune question, soit elles ne suscitent pas la curiosité du rapporteur spécial. Le syndicat y voit comme la persistance rétinienne d'un des arguments de vente de la fusion qui postulait, chacun s'en souvient, que les deux anciennes directions exerçaient le même métier.

Si ce désintérêt devait constituer une orientation pour l'avenir ou inspirer les conclusions du rapporteur, il va sans dire que **F.O.-DGFiP** s'inscrirait en totale opposition.

La seconde observation préalable a conduit la délégation à souligner que tout le questionnaire semblait s'articuler autour de la notion d'efficacité, le rapporteur spécial s'interrogeant sur les possibilités de faire toujours plus.

Pour **F.O.-DGFiP,** il y a fort longtemps que la DGFiP n'est plus dans le toujours plus. Elle se débat depuis de trop nombreuses années dans l'allocation un peu désordonnée de ressources en constantes diminutions.

La DGFiP est donc davantage du côté de l'efficience mal comprise, dans la gestion de la pénurie ou dans la position du militaire condamné à continuer à tirer pour faire croire qu'il a encore des munitions.

Cette seconde remarque offrait une transition toute trouvée pour décrire la situation actuelle de la DGFiP.

Elle est d'abord confrontée à un niveau de suppressions d'emplois désormais insupportable.

Un niveau de suppression d'emplois sans équivalent dans le secteur privé

Plus de 22 000 emplois ont ainsi disparus depuis la création de la DGFiP. **F.O.-DGFiP** a rappelé au rapporteur spécial que bien que représentant moins de 6 % des effectifs de la Fonction Publique d'État, la DGFiP devait depuis plusieurs années supporter plus de 50 % des suppressions d'emplois de fonctionnaires au nom d'une pseudo exemplarité.

La délégation a par ailleurs fait observer que cette exemplarité n'avait plus aucun sens dès lors que la DGFiP était une des rares directions à supprimer encore des emplois compte tenu des priorités politiques confirmées par les gouvernements successifs.

F.O.-DGFiP a invité la commission à rechercher une comparaison avec le secteur privé : quelle entreprise de plus de 100 000 salariés s'est vu contrainte de réduire ses effectifs dans des proportions comparables dans un laps de temps aussi bref ?

La DGFiP est ensuite confrontée à une réduction continue de son maillage territorial sous les contraintes des politiques de rationalisation, de régionalisation, de concentration et autre professionnalisation qui se poursuivent à un rythme inédit.

F.O.-DGFiP a ainsi rappelé la réduction mathématiquement incontestable de moitié du réseau de l'ex-DGCP depuis 1998. Et le mouvement de désertification se poursuit. La lecture quotidienne du journal officiel qui égrène les disparitions d'implantations par suppression ou par regroupement suffit pour s'en convaincre.

Bientôt moins de trésoreries que de Mac Donald's

A ce rythme, il ne restera bientôt plus que 1 266 trésoreries sur l'ensemble du territoire, c'est-à-dire autant que d'EPCI à fiscalité propre et moins que le nombre actuel de restaurants Mac Donald's. Un vrai choix de société !

Ce mouvement de concentration est d'autant plus insupportable que compte tenu des moyens en constante diminution, il est réalisé hors de toute stratégie, au mépris des besoins des usagers, des territoires ou des personnels dans une logique de sauve-qui-peut en fonction de la résistance des personnels, de l'influence des élus ou des départs en retraite programmés.

Qui plus est, le rapporteur de l'an dernier mentionnait très officiellement les manquements dans la concertation, particulièrement en milieu rural, sans que les méthodes de la Direction Générale ne s'en trouvent sensiblement modifiées.

Le syndicat a également attiré l'attention du rapporteur spécial sur les conséquences combinées de la mise en place du prélèvement à la source et de la réforme de la taxe d'habitation qui pourrait paradoxalement, après les échecs en matière d'accueil du public, condamner l'autre mesure emblématique de la fusion : les services des impôts des particuliers.

La DGFiP est également selon le syndicat victime d'un recentrage sur un pseudo cœur de métier, le contrôle fiscal dans son acception la plus étroite, bien loin de la chaîne qui va de la gestion au recouvrement telle que la conçoit et la défend **F.O.-DGFiP.**

Pour des raisons de visibilité, d'affichage politique ou de rendement budgétaire, la Direction Générale se cache derrière une « sanctuarisation » prétendue du contrôle fiscal alors que plus de 3 000 emplois y ont été supprimés depuis 2010. Dès lors, toutes les autres missions semblent considérées comme accessoires ou périphériques.

La panne de l'ascenseur social

F.O.-DGFiP a pu ensuite ajouter que la politique de limitation de la masse salariale conduisait, outre à la stagnation du pouvoir d'achat, à une politique visant à remettre en cause les possibilités d'avancement.

Les plans ministériels de qualifications diminués de plus de 60 % en quelques années, le rallongement des carrières induit par le protocole PPCR, les mesures restrictives en matière de concours sont en train de briser la promotion sociale dont l'administration s'enorgueillissait jusqu'à présent. On est en train de casser l'ascenseur social et tout le monde ne pourra pas prendre l'escalier.

Le tarissement des recrutements a non seulement constitué une contribution bien étrange à la lutte générale contre le chômage mais il a de surcroit déséquilibré la pyramide des âges à la DGFiP. Désormais moins de 4 % des agents de la DGFiP ont moins de 30 ans.

Cette situation serait problématique pour n'importe quelle organisation et n'est pas le plus sûr moyen de favoriser la politique du « tout numérique » portée par la Direction Générale, a fortiori compte tenu de la chute du niveau de la formation continue.

Un véritable plan social

Bref, pour le syndicat la situation de la DGFiP a tout du plan social qui ne dit pas son nom. Il n'y manque plus qu'un projet massif de dégagement des cadres et la similitude sera complète.

Malgré toute les réticences exprimées par **F.O.-DGFiP** sur le baromètre social, la lecture de la dernière livraison est particulièrement éloquente sur les dégâts de ces politiques sur la motivation des agents. Ils sont ainsi 52 % à avouer que leur motivation au travail diminue, 73 % à considérer que la DGFiP n'évolue pas dans le bon sens et 56 % à se déclarer insatisfaits de leur charge de travail.

F.O.-DGFiP a également dénoncé le malaise relativement inédit des cadres empêtrés dans les injonctions paradoxales qui les somment de préserver la santé physique et mentale de leurs agents, tout en tentant d'atteindre avec des moyens en perpétuelle réduction des objectifs inatteignables.

F.O.-DGFiP a rappelé que la Direction Générale des Finances Publiques et les Directions Constitutives avant elle n'avaient rien d'une réserve d'indiens nostalgiques de la plume d'oie mais comptaient au contraire parmi les administrations qui s'étaient le plus transformées depuis des décennies et en faisait quotidiennement la démonstration.

Alors, bien sûr, les agents des finances publiques ne brûlent pas de pneus, ne jettent pas de boulons ou ne bloquent pas les raffineries, même s'ils manifestent un degré de mobilisation élevé au regard des autres secteurs de la Fonction Publique.

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

Marre d'être exemplaires !

F.O.-DGFiP l'a redit sans détour au rapporteur spécial : les agents des finances publics en ont marre d'être exemplaires !

Après plus de deux heures d'échanges, sans avoir pu aborder toutes les thématiques du questionnaires, le rapporteur spécial a indiqué souhaiter poursuivre les échanges et en rechercher les modalités les plus adaptées.

Le syndicat s'est déclaré disponible pour poursuivre les échanges autant que nécessaire. Parce que, bien que moins visible, c'est aussi une des modalités du combat syndical. Parce que c'est notre conception de l'action syndicale : défendre toujours et partout les missions et les agents de la DGFiP.

RETROUVEZ FO DGFiP SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX
https://www.facebook.com/fodgfip @fodgfip

Déménagement du territoire

Adaptation des Structures et du Réseau : le grand gâchis !

L'ASR (Adaptation des Structures et du Réseau) connaît une accélération sans précédent, à tel point qu'il est permis de se demander ce qu'il restera à terme de nos services si les restructurations se poursuivent à un tel rythme.
Les directions locales se livrent en effet à une course à l'échalote destructrice pour satisfaire une Direction Générale soucieuse d'offrir chaque année au ministre son lot de propositions de fermetures de sites, pensant ainsi lui donner des gages d'efficacité.
Sur le terrain, de démotivation des équipes et des cadres en dégradation du service rendu, cette opération devient un formidable gâchis.

Si l'on se réfère aux comptes-rendus des comités techniques locaux d'avant l'été et de ce début d'automne, l'ARS (Adaptation du Réseau et des Structures) bat son plein dans les directions locales.

Quelle conception du réseau de la DGFiP dissimule cet acronyme aussi abscons que beaucoup d'autres et surtout de quelle nature d'adaptation s'agit-il ? Répondre à ces deux questions permettrait d'avoir une vision globale de ce que projette à terme le Directeur Général. Mais voilà, CTR après CTR (Comité Technique de Réseau), il se refuse obstinément à une vraie discussion, préférant s'abriter derrière les propositions des directions locales et procéder par petites touches appliquant ainsi la stratégie dite de la « peau de léopard ». Il pense sans doute ainsi, en refusant l'information et un débat global aux organisations syndicales nationales, éviter un niveau de mobilisation des personnels de nature à entraver sa marche vers le réseau 2.0.

Et pourtant, sommes-nous si ignorants de ses véritables intentions ? Ne suffit-il pas de relire attentivement les « lignes directrices » parues en 2016 ? Pour mémoire, nous citerons la phrase suivante : « 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… ».

Nous pouvons, sans crainte d'être dans l'erreur, dire que ce type de raisonnement constitue aujourd'hui l'alpha et l'oméga de trop nombreux décideurs publics. Nous avons donc un début de réponse à la question de la nature de l'adaptation : il s'agit avant tout de s'adapter à des moyens en constante diminution.

Pour **F.O.-DGFiP,** cette obsession d'un fonctionnement à moindre coût tenant lieu de boussole a fini par faire « perdre le nord » à de nombreux directeurs locaux qui, encouragés jusqu'à en être désabusés dans leur zèle de propositions, en oublient leur engagement de service public. Pire, les personnels qui n'en finissent plus d'être ballottés de réformes en réformes, de restructurations en regroupement de postes services et missions, en arrivent à baisser les bras, convaincus pour certains que la mobilisation ne peut rien empêcher. Pour d'autres, il subsiste un petit espoir de voir la mission qu'ils exercent préservée et d'éviter la mobilité géographique ou fonctionnelle forcée. Nous allons démontrer à travers cet article que toutes les missions sans exception sont impactées, que ce qu'il se passe dans un département est vrai dans les autres, que le regroupement ne garantit en rien la pérennité des missions et que cette frénésie de restructurations ne peut qu'aboutir à une refonte profonde des règles de mutation. Nous démontrerons aussi que, ici où là, la mobilisation des personnels couplée au soutien des élus locaux et de la population peut aboutir.

Toutes les missions impactées :

S'il est une certitude dans notre esprit aujourd'hui, c'est que le secteur public local ne constitue pas, loin s'en faut, la principale préoccupation de notre directeur général en termes d'ambition pour la DGFiP. Tout au plus s'est-il inquiété de savoir si l'application Hélios permettrait le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Dès son arrivée à la tête de la DGFiP, il a commandé un rapport à l'IGF (Inspection Générale des Finances) pour connaître la qualité du service rendu par les comptables publics aux grosses collectivités.

Outre le fait qu'il s'est bien gardé d'en informer les organisations syndicales, il ne s'est pas intéressé non plus à la qualité du service rendu aux petites collectivités sans doute pour ne pas se trouver face à des éléments contrariant ses projets. Fort des préconisations du rapport, il a considéré que les grosses collectivités méritaient un comptable public d'un grade très élevé et a ainsi érigé en postes sensibles ne pouvant être gérés au minimum que par un AFIP ou AFIPA bon nombres de grosses trésoreries municipales ou de paieries régionales ou départementales.

Nous ne reviendrons pas ici sur ce dossier qui a fait couler beaucoup d'encre et de salive si ce n'est pour affirmer que par ce biais, il a aggravé la situation. Il ne suffit pas du grade, encore faut-il avoir exercé précédemment des fonctions comptables ou dans le cas contraire bénéficier d'une formation d'adaptation au nouvel emploi à la hauteur des enjeux. Bien évidemment, il ne fut ni tenu compte des parcours professionnels ni investi dans une formation digne de ce nom. Le résultat ne s'est pas fait attendre et de nombreuses déconvenues ont amenée la DG à revoir sa copie en termes de gestion des A+.

Les lois Maptam, Notré et autres lois d'aménagement du territoire sont venues conforter l'administration dans sa logique de réduction du maillage territorial. C'est du moins ce qu'elle affirme.

Pour **F.O.-DGFiP,** non seulement la Direction Générale n'a pas attendu la promulgation de ces lois pour revoir à la baisse le maillage territorial du réseau mais il est permis de s'interroger sur la stratégie ou plutôt son absence qui prévaut en matière d'aménagement du territoire, s'agissant des postes et services de la DGFiP.

En effet, pour autant que nous puissions le constater et ainsi que nous l'avons dénoncé à maintes reprises, les propositions des directions locales suivent davantage une logique d'opportunité qu'une stratégie bien pensée de présence administrative équitablement répartie selon les besoins de la population, en zone rurale et péri-urbaine notamment.

Ainsi, il va être proposé de fusionner tels ou tels postes Trésorerie, SIP ou SIE et donc d'en fermer un sur deux en fonction des départs en retraite programmés des chefs de postes et des agents ou de la capacité ou non des élus locaux à se faire entendre des pouvoirs publics.

En zone rurale, ce sont les trésoreries, en zone urbaine ou péri-urbaine ce sont les SIP et SIE qui subissent ce traitement. Aucune mission n'est à l'abri, pas même le contrôle fiscal pourtant « sanctuarisé » selon le Directeur Général, nous l'avons vu récemment avec la suppression de la Dircofi Centre.

A Lyon, ce sont les fusions deux à deux des SIP et SIE de Lyon 6 et Lyon 9 programmées au 01/01/2018 ou encore la perte de l'activité recouvrement de l'impôt des Trésoreries de Rillieux-la-Pape et Chazay-d'Azergues. Ajoutées aux fermetures des Trésoreries de Fontaine et d'Albigny et de Neuville, tout le Val-de-Saône va se trouver déserté par l'administration économique fiscale et financière. Bel exemple d'aménagement du territoire réussi ! Sans compter les personnels chassés de leur lieu de travail et considérés comme des pions.

Ailleurs, à Nice par exemple, c'est la fusion programmée des SIE et SIP de Nice Ouest et Est ou

encore la mise en place d'un pôle unique de contrôle fiscal par regroupement sur un site unique des agents des BDV de Nice, de la DIRCOFI et de la brigade patrimoniale de Cannes. Nous ne reviendrons pas sur la quasi-désertion par les services des vallées de la Tinée, de la Vésubie et de la Roya, obligeant ainsi les habitants de ces zones de montagne à venir jusqu'à Nice. Nous ne parlerons pas non plus du refus de paiement ou de leur limitation en numéraire sur les créances déplacées qui semble sceller le sort de la caisse à la DDFIP des Alpes-Maritimes.

Ailleurs encore, dans le Finistère on programme la fusion des Trésoreries de Pleyben, Chateaulin, Carhaix et Quimper Municipale ou encore la fusion de la Trésorerie mixte de Brest banlieue avec Brest Municipale, la Trésorerie de Landerneau, le SIP de Brest Élorn et la Paierie départementale. Toujours dans le Finistère, c'est la mise en cohérence des périmètres d'assignation avec les EPCI au motif que le développement de l'intercommunalité et la mise en place du nouveau Schéma Départemental de Coopération Intercommunal (SDCI) ramène le nombre d'EPCI de 25 à 21. Autant de concentrations dans l'hyper-centre de Brest qui ne tiennent aucun compte des besoins des usagers en périphérie. Encore dans le Finistère, c'est la création d'un Pôle de Topographie et Gestion Cadastrale (PTGC) et d'un Pôle d'Évaluation des Locaux Professionnels (PELP) qui s'inscrit dans le cadre des restructurations des missions foncières décidées par la DGFiP *(voir les comptes-rendus de mai 2017 et novembre 2016 sur le site national)*.

Dans le Bas-Rhin, on découvre le transfert de la mission enregistrement des SIE et la création d'un Pôle Départemental d'Enregistrement, ou encore la fusion de SIE, des fermetures programmées de Trésoreries, la mise en place de caisses sans numéraire dans les Trésoreries de Truchtersheim et Drulingen, le transfert du pôle de gestion des consignations à Lyon *(voir compte-rendu sur le site national dans l'onglet missions gestion publique)* ou encore l'achèvement du transfert du recouvrement de l'impôt des dernières Trésoreries mixtes vers les SIP sans d'ailleurs avoir pris la peine d'informer les comptables concernés, et la liste n'est pas exhaustive.

Lannemezan toujours en suspend

L'intersyndicale des finances publiques des Hautes-Pyrénées est fortement mobilisée pour faire abandonner le projet de "fusion-absorption" du SIE de Lannemezan par celui de Tarbes au 01/01/2018. La presse tant régionale que nationale s'en est largement faite l'écho.

Pour les agents ce projet est inacceptable et injustifiable. Il constituerait de surcroit un nouveau recul du service public en milieu rural qui aboutirait à une dégradation des conditions de vie au travail et d'exercice des missions pour les agents du SIE fusionné répartis entre le SIE de Tarbes et une antenne prétendument "pérenne" à Lannemezan.

Une pétition a été largement signées par les personnels des finances publiques des Hautes-Pyrénées, ainsi que par le public de Lannemezan. Les élus des collectivités concernées ont demandé le maintien du SIE de pleine compétence à Lannemezan en adoptant une délibération.

L'intersyndicale des finances publiques des Hautes-Pyrénées a initié des démarches vers toutes les communes de la RAN, la chambre des métiers. L'ensemble du dossier a par ailleurs été transmis au cabinet du Ministre de l'action et des comptes publics. Par courrier en date du 27 octobre le Ministre a confirmé que l'arbitrage était toujours en cours. Rien n'est encore perdu...

Dans la Somme, le lot de fermetures programmées n'est pas moindre : Villers-Bocage, Hornoy-le-Bourg, etc... et la même volonté de concentration dans les centres villes, à croire que le monde rural ne serait plus peuplé que de citoyens de seconde zone.

En Gironde, le DRFIP programme les fusions des SIP de Bordeaux amont et centre et la fusion des SIE de La Réole et de Langon alors même que la Direction Locale admet n'avoir pas quantifié le flux des professionnels à La Réole. Pour information, la distance entre La Réole et Langon est de 18 km, peu diront certains, mais en aller et retour c'est 36 km que devront parcourir les agents chaque jour, et les patrons de PME et TPE et les artisans à chaque fois qu'ils auront besoin d'un renseignement. On a vu mieux pour faciliter la vie des professionnels.

En Dordogne, c'est le projet de fermeture de la Trésorerie de Mussidan qui occupe les représentants des personnels et les élus locaux. Ces derniers se sont d'ailleurs invités au comité technique local pour faire valoir leur point de vue au DDFiP. Ce projet a fait l'objet d'un reportage sur FR3 Aquitaine et les téléspectateurs ont pu y voir et entendre le désarroi des usagers : « Qu'allons-nous devenir si nous devons aller à Ribérac pour nos démarches ? ». Là encore la distance entre les deux villes n'est "que" de 17 km, trop pour des personnes âgées ne disposant pas ou plus de moyens de locomotion.

En Corse, la création de la collectivité unique amène son lot de problèmes dans le cadre de la mise en place de la future paierie de la collectivité unique. Là encore, c'est la pugnacité des représentants FO qui a contraint la direction locale à engager un dialogue soutenu avec les services centraux de la DGFiP, mais ce n'est pas pour autant que toutes les difficultés seront résolues *(voir le compte rendu sur le site de la section FO 2A)*.

Dans le Vaucluse, après les Trésorerie de Bonnieux, Beaumes-de-Venise, Malaucène, Sault, Pernes-les-Fontaines, Cadenet, Gordes, c'est maintenant le tour de Mormoiron. Dans les Pyrénées-Atlantiques, le DDFiP ne fait plus aucun mystère de l'issue pour les services de la DGFiP en milieu rural : « c'est la mort du petit cheval ».

Dans les Hautes-Pyrénées, c'est le projet de fermeture du SIE de Lannemezan qui mobilise les organisations syndicales dont **F.O.-DGFiP,** avec l'appui des élus locaux.

Nous allons arrêter là notre tour de France en engageant nos lecteurs à visiter les sites webs des sections **F.O.-DGFiP.** Ils y découvriront qu'il n'existe que de rares exceptions dues pour l'essentiel au proche départ en retraite du DDFiP et que donc le pire reste à venir pour ces départements. En même temps, les DDFiP sont petit à petit vidées de leur substance par transfert de missions vers les DRFiP ou création de pôles de compétence. Il en est ainsi de la dépense État sous couvert des habilitations « Chorus » ou encore des évaluations domaniales à travers les Pôles de gestion domaniale et les pôles d'évaluation domaniale. Le même sort attend les RNF (Recettes non fiscales) auparavant dénommées produits divers qui seraient regroupées sur quelques DDFiP spécialisées dans tel ou tel type de créances *(voir compte rendu en date du 18 septembre sur le site Web national)*. A quand le pôle national des RNF ?

De ce point de vue la réorganisation des Pôles de Gestion des Consignations est emblématique de ce qui attend les Directions départementales. En effet, après nous avoir expliqué qu'au nom de la taille critique et de la sécurisation des process, il convenait de regrouper cette mission sur 14 pôles, le Directeur Général a ensuite tenté de justifier le passage à 9 pôles et décide maintenant qu'il n'y aura plus que 2 pôles en 2019. Cette dernière décision serait destinée à répondre aux attentes de la CDC qui veut accroître son activité. Il conviendrait donc d'être plus réactifs, plus performants. Les personnels remplissant cette mission depuis de longues années apprécieront.

Les arguments développés sont toujours les mêmes et aussi éculés que les préconisations du Premier Président de la Cour des Comptes pour réduire la dépense publique. Il faut regrouper pour atteindre la sacro-sainte taille critique qui doit permettre une plus grande spécialisation et

donc une plus grande performance et une meilleure sécurisation des process. Selon le Directeur général, en effet, accomplir certains actes de manière ponctuelle et non en mode industriel serait source d'erreur, les agents oubliant entre deux actes la bonne manière de les effectuer. Là encore, le directeur général pense sans doute qu'en évaluant la capacité de mémoire des personnels comme celle d'un poisson rouge dans son bocal, il va les motiver soit à suivre la mission soit à s'investir dans l'apprentissage d'un nouveau métier.

En outre, le fait que la spécialisation à outrance et l'industrialisation des tâches finissent par ôter tout intérêt au travail semble être le cadet de ses soucis. Afin de s'assurer que les directions départementales soient, à terme, définitivement réduites à un rôle d'antennes locales, la Direction Générale va mettre en place des CSRH (Centre de Services Ressources Humaines).

Ces vastes plates-formes seraient aussi plus réactives et performantes et permettraient aux services départementaux, nous dit la DG sans rire, de se concentrer sur le service personnalisé. Compte tenu des effectifs restant à terme dans les services RH locaux, le service personnalisé risque de peiner à se mettre en place. Si nous en croyons les demandes d'interventions des collègues, un peu d'humanité dans la gestion des demandes des agents, d'autorisations d'absences notamment, pourrait suffire.

A titre d'exemple, nous assistons aujourd'hui à des refus d'autorisation d'absence pour intervention chirurgicale d'un enfant au motif que c'était prévisible. Que l'enfant soit atteint d'une maladie grave importe peu, ce n'est pas inopiné, tel est l'argument de la Direction locale en cause.

Aussi, à **F.O.-DGFiP,** nous avons peine à croire que des services RH réduits petit à petit au rang d'antenne locale sans marge de manœuvre et donc contraints avant toute décision de prendre l'attache des CSRH pourraient prendre véritablement en compte les situations personnelles. Il suffit de se pencher sur les conseils éclairés et totalement dépourvus d'humanité donnés par le pôle RH de Toulouse pour en être convaincus.

Le Directeur Général justifie ce plan de liquidation du réseau, comme annoncé dans ses « fameuses » Lignes Directrices, par le souci de préserver notre capacité à rendre un service de qualité.

A ce stade de tentative pathétique de persuasion proche de la méthode Coué, il serait permis d'en rire avant que d'en pleurer si ce n'était pas si grave pour l'avenir des services de la DGFiP. Il y a longtemps en effet que les projets de fermetures ne concernent plus seulement les postes qui n'atteindraient pas la taille critique mais au contraire des entités administratives relativement importantes dans les bassins d'emplois concernés. S'agissant de cette taille critique systématiquement mise en avant par notre Directeur Général, il n'a jamais pu ou voulu nous en définir les contours.

Lors du CTR (Comité Technique de Réseau) du 16 février 2016 nous avions enfin et suite à nos demandes récurrentes pu échanger sur l'ensemble des missions. Au cours de la discussion, il avait reproché aux organisations syndicales et notamment à **F.O.-DGFiP** une incapacité à dépasser la question de l'emploi.

Pour lui, les nouvelles technologies de communication permettent de dépasser cette question et renvoient dans le camp des archaïques tous ceux qui considèrent que le lien social abouti passe par un contact direct.

En réponse à son interpellation, nous avions déclaré que si, en apparence, nous pouvions partager son ambition affichée d'une meilleure qualité de service, son diagnostic et les remèdes qui en découlent - regroupements incessants et spécialisations en tous genres - ne sauraient constituer une solution viable à long terme.

En effet, pour **F.O.-DGFiP,** le rythme auquel se succèdent les suppressions d'emplois rendent rapidement caduques toutes les formes de réorganisation mises en place et font justement de la question de l'emploi un sujet central.

A l'époque, nous lui avions posé les questions suivantes : « Qu'allez vous faire ensuite ? Regrouper et regrouper encore ? Et quand regrouper

encore ne suffira plus, que ferez vous ? Fermer des services en direction, abandonner des missions ? Ne voyez-vous pas que c'est une vis sans fin ? ». Nous n'avions pas obtenu de réponses.

Au regard de la suite, il semblerait que, comme souvent, nous ayons eu raison trop tôt.

Tout se passe en effet comme si la DGFiP subissait une tempête dans un gigantesque entonnoir. A chaque vague de suppressions d'emploi succède une vague de fusions et fermetures de postes et services dans un mouvement perpétuel qui semble sans fin.

De plus, une communication directionnelle tronquée sur les missions de la DGFiP vis-à-vis de l'extérieur fragilise une partie de nos missions et les personnels qui les exercent. La Direction Générale considère en effet qu'une fois qu'elle a communiqué sur les montants redressés suite à contrôle fiscal, elle a rempli son contrat. S'il est important de valoriser ces résultats, tout aussi crucial serait pour l'État les montants recouvrés. Or, la décision de transférer aux PRS (Pôle de recouvrement spécialisé) la gestion des procédures collectives n'a pas amélioré le niveau du recouvrement contentieux et offensif, les collègues affectés dans ces unités de travail ne pouvant pas tout faire.

S'agissant de bon nombre des autres missions de la DGFiP, l'absence de communication de la Direction Générale a pour conséquence de les rendre invisibles de nos concitoyens mais également, et c'est plus problématique, de nos gouvernants.

N'oublions jamais que la fusion des deux ex directions résulte, entre autres, de la volonté d'un Président de la République qui a vendu cette réforme à l'opinion publique en expliquant sur tous les plateaux TV que nous faisions tous le même travail.

Aujourd'hui, notre Ministre de tutelle explique également aux médias que les grosses collectivités pourraient se passer des services de la DGFiP sur la tenue de leur comptabilité, car pourvues de services comptabilité efficaces.

Notre Directeur Général a sans doute omis de lui préciser que le rôle du comptable public dans le secteur public local ne s'arrête pas à la tenue de la comptabilité et que le principe de séparation de l'ordonnateur et du comptable et donc la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable public (RPP) protègent la responsabilité de l'élu. Il faut bien dire sur ce point que, de la part d'un Directeur Général assimilant le comptable public dans le secteur public local à un chef de service, ce n'est pas totalement surprenant.

A **F.O.-DGFiP,** nous avons tenté, sans succès, de lui faire comprendre la différence entre comptable principal et comptable secondaire. Cette nuance semble définitivement lui échapper comme lui échappe aussi le fait qu'une concentration excessive de la RPP sur des têtes de moins en moins nombreuses finisse par rendre le risque non assurable. Incompréhension ou mauvaise foi de sa part, telle est la question.

Pour **F.O.-DGFiP,** poser cette question c'est y répondre dans la mesure où cette approximation lui permet de continuer sans états d'âme à réduire le maillage territorial des postes SPL.

S'agissant encore du bloc foncier, le plan cadastral vu du toit serait à n'en pas douter plus économique en termes d'emplois mais présente l'inconvénient d'un manque évident de précision dénoncé par nos collègues du cadastre. Il en est de même du regroupement forcé des SPF (Service de Publicité Foncière) comme du transfert à marche forcée des droits d'enregistrement des SIE vers les SPF. Tout est mis en œuvre par la Direction Générale pour que l'usager ne sache plus où il doit s'adresser pour ses démarches.

Pour **F.O.-DGFiP,** un certain nombre de nos missions n'étant pas valorisées ou réformées de telle manière que la qualité du service rendu se dégrade, elles sont soit inconnues de la représentation nationale soit critiquées.

Nous en voulons pour preuve l'audition du syndicat auprès du député rapporteur spécial du budget à la commission des finances de l'assemblée nationale. Tant lors de nos échanges (voir article dans ce même numéro) que dans le questionnaire préparatoire à l'entretien, certaines de nos mis-

L'Eure est à l'action

Depuis le 11 octobre dernier les agents du département de l'Eure se mobilisent à l'appel de l'intersyndicale Solidaires, **F.O.-DGFiP,** CGT dans des actions de grèves par RAN, forts du succès de la journée de grève du 10 octobre.

Les personnels du Centre des Finances Publiques de Bernay ont donné le coup d'envoi des mobilisations en refusant par leur forte mobilisation le transfert du SIE de Bernay vers Pont-Audemer. 100 % des agents du SIE, 75 % des agents du SIP et 72 % des agents de la trésorerie et un CFP fermé pour la deuxième journée consécutive ont ainsi manifesté leur refus de continuer à subir restructurations et suppressions d'emplois.

Le lendemain tous les agents du SIP-SIE de Verneuil-sur-Avre étaient à leur tour grévistes. Le 13 octobre ce sont les agents de Louviers qui se sont à leur tour mobilisés. Le 16 octobre les agents du SPFE, du CDIF, du SIE et du SIP d'Evreux sud étaient en grève avec des taux compris entre 58 et 100 %. L'action s'est poursuivie le mardi 17 octobre devant la cité administrative où les agents se sont regroupés nombreux pour dénoncer la fusion des SIP d'Évreux et l'inadaptation des conditions de réception du public.

A Vernon c'est la concentration du PCRP et du PCE et l'écart croissant entre la charge de travail et les effectifs qui ont poussé les agents du PCRP, du SIE du PCE du SIP et de l'EDR à se mobiliser eux aussi. A Pont-Audemer les agents concernés par l'ASR 2018 se sont également fortement mobilisés le 20 octobre notamment au PCRP et au PCE.

Ces mouvements ont d'abord permis à l'intersyndicale d'obtenir une audience auprès du cabinet du Préfet de l'Eure le 23 octobre puis avec Denise BONEL, déléguée interrégionale, le 6 novembre. L'intersyndicale a ainsi pu exprimer pendant 1 h 30 le ras-le-bol des agents du département face aux restructurations incessantes, à la multiplication des déménagements, à l'insuffisance des effectifs au regard de l'accroissement continue de la charge de travail. Si à ce stade aucun accord n'a pu être trouvé, les représentants des personnels ont clairement laissé entendre que les suites données à ce mouvement dépendront largement des propositions de l'administration avant le 21 novembre, date de convocation du prochain CTL.

sions étaient manifestement totalement absentes de ses préoccupations : rien sur le secteur public local, rien sur la dépense État, rien sur le bloc foncier, rien sur la mission économique et financière, rien non plus sur les conséquences du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. En revanche, nous avons eu des questions sur la légitimité du rattachement de la DIE à la DGFiP, sur le droit à l'erreur pour les contribuables, sur l'exonération progressive de la taxe d'habitation pour 80% des contribuables assujettis.

C'est dire le niveau de connaissance de l'ensemble de nos missions par la représentation nationale. Mais, d'une certaine manière, n'est-ce pas le résultat de la communication de notre Direction Générale ?

Nous pourrions à ce stade considérer que le défaut de communication relève de l'oubli et que, hasard de calendrier, ce sont toujours les mêmes missions qui sont valorisées et les mêmes passées sous silence.

A **F.O.-DGFiP,** il y a bien longtemps que nous ne croyons plus au hasard. Curieusement en effet, les missions qui subissent la concentration la plus massive sont justement les oubliées en matière de communication extérieure.

Aussi, la circulaire du Premier Ministre invitant l'ensemble du gouvernement à lui faire des propositions d'externalisation ou d'abandon de missions ou encore les déclarations du Ministre Lemaire réaffirmant son attachement à nos missions régaliennes lors du Comité technique Ministériel posent la question de la pérennité de certaines missions qui, outre n'être pas régaliennes, sont devenues invisibles.

De plus, le regroupement forcé de ces mêmes missions sur des sites de moins en moins nombreux a préparé à l'externalisation. Il est plus facile en effet d'abandonner une mission exercée dans un petit nombre de lieux voire un seul qu'éparpillée sur tout le territoire. Ainsi que nous l'avons dit lors du Comité technique de réseau en

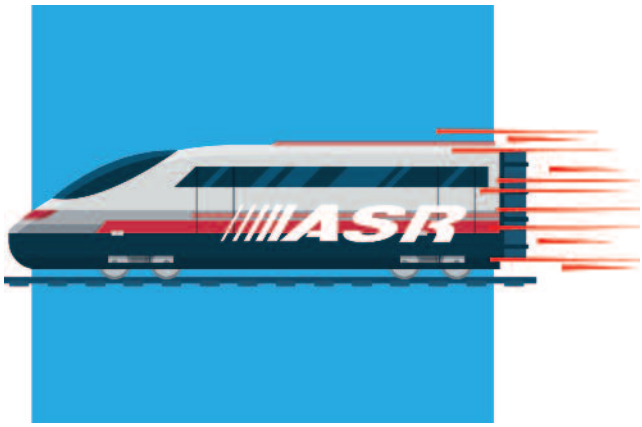
citant un proverbe africain : « Si l'arbre savait ce que la hache lui réserve, il ne lui fournirait pas le manche ». C'est pourtant bien ce que fait notre Direction Générale en regroupant et regroupant encore dans une logique forcenée de réduction des coûts immédiats qui ignore le coût social et économique à moyen et long terme.

Enfin, et parce que tout ce qui précède a rendu de nombreuses dispositions des règles de mutations inopérantes, le Directeur Général vient de mettre sur la table un projet visant à les réformer du tout au tout.

Pour **F.O.-DGFiP,** l'inadaptation du système tant aux attentes des agents qu'au maillage territorial du réseau de la DGFiP ou de ce qu'il en reste n'est pas une découverte (voir article compte rendu du GT dans ce numéro).

Pour autant, **F.O.-DGFiP** ne saurait se satisfaire de propositions faisant la part bien trop belle à l'arbitraire local au mépris des garanties individuelles et collectives des personnels. S'agissant notamment de l'affectation au département, une telle disposition ne peut se concevoir que dans le cadre de règles nationales normées et négociées avec la Direction Générale et déclinées au niveau local, et auxquelles il ne serait possible de déroger qu'en situation d'urgence et après avis de la CAP locale.

Il ne faut cependant pas se tromper sur la nature du combat à mener. Pour **F.O.-DGFiP,** se mobiliser pour la défense de l'existant en matière de mutations n'a pas de sens, le système étant à bout de souffle.



Aujourd'hui la vraie menace concerne l'existence de nos missions et la disparition de nombreuses implantations. Plutôt que de s'interroger sur la garantie de maintien à résidence en cas d'affectation au département, il nous semble préférable à **F.O.-DGFiP** de se demander dans quelles conditions elle trouvera à s'appliquer si demain il n'existe plus qu'un poste comptable de chaque famille dans de nombreux départements à dominante rurale.

C'est donc bien le rouleau compresseur des réorganisations et des suppressions d'emplois qu'il faut combattre.

A **F.O.-DGFiP,** nous sommes des pragmatiques, nous regardons la réalité des choses. Aujourd'hui, l'affectation fine depuis le niveau national ne protège plus les collègues de l'arbitraire local du fait des fermetures de sites et de l'augmentation des affectations ALD.

Partout dans les départements, les postes et services se réduisent comme peau de chagrin. Et les mêmes qui ont, au mieux, fait semblant de combattre l'ASR à grand renfort de boycott des instances, d'envahissement sans jamais développer d'argument, en occupant le temps de parole par des liminaires sans rapport avec l'ordre du jour voudraient aujourd'hui nous faire croire sur la base d'une analyse biaisée que l'affectation en CAPN à la RAN/mission/structure constituerait la seule garantie possible.

A **F.O.-DGFiP,** nous défendons les personnels mais pas un système dont la rigidité aboutit à de nombreux détournements de l'affectation nationale par le biais des « détachements ».

L'urgence, c'est d'arrêter l'hémorragie de postes comptables qui oblige les personnels soit à suivre la mission dans un lieu non souhaité, soit à appréhender de nouvelles fonctions sans pour autant bénéficier toujours de la formation nécessaire.

S'agissant plus particulièrement des chefs de poste, ils sont contraints à la mobilité pour se repositionner sur un poste de même catégorie dont l'existence à court et moyen terme n'est pas garantie. A titre d'exemple, de nombreux inspecteurs ayant réussi la sélection à IdiV et élargi leur choix pour prendre leur nouveau grade ont été nommés sur un poste de catégorie C3 à plus de 500 km de leurs familles. L'année suivante, le poste en question disparaissait, les obligeant à recommencer le processus.

Cette situation est en passe de devenir ingérable, sans compter la démotivation qui gagne du terrain aussi bien au sein des équipes que dans l'encadrement.

S'arc-bouter sur l'existant en matière de règles de mutation s'apparente dans un tel contexte à maintenir le droit pour les personnels d'acheter un billet pour monter dans un train fou qui ne s'arrêtera plus jamais à la destination voulue.

L'urgence c'est de stopper le train fou.

Groupe de travail
19 octobre 2017

Règles de mutations : et si on parlait des agents ?

Faute de pouvoir poursuivre indéfiniment l'adaptation du réseau, la Direction Générale vient de mettre sur la table des propositions d'adaptations des règles de gestion. Si le système actuel ne correspond ni au maillage territorial de la DGFiP ni aux attentes de nombreux agents, comme toujours le balancier est parti trop loin et ces propositions sont inacceptables en l'état.

Hier s'est tenu le groupe de travail mutations annuel, rendez-vous désormais habituel pour évoquer les évolutions envisagées pour l'année à venir.

Or, le contenu des documents préparatoires à cette réunion et la communication du Directeur Général sur Ulysse ont profondément modifié la nature de cette réunion.

Il ne s'agissait plus d'évoquer des évolutions à la marge mais au contraire d'engager des discussions sur une transformation radicale des règles de mutations en vigueur jusque-là.

Le climat extrêmement tendu dès l'ouverture des échanges n'a pas permis la sérénité nécessaire à des débats de fond dans l'intérêt des personnels.

Si le Directeur des Ressources Humaines, Président de séance, a d'emblée indiqué qu'il existait des marges de discussions, des points de blocages de nature à empêcher toute véritable négociation sont très vite apparus.

En conséquence, les organisations syndicales ont quitté la séance à l'issue du 3e tour de table, 3 heures après l'ouverture des débats.

Que faut-il retenir de cet échange ?

Le DRH a indiqué n'avoir aucun mandat pour revenir sur les 2 points suivants :
- affectation au département depuis la CAPN ;
- délai de séjour obligatoire de 3 ans, tant fonctionnel que géographique, pour les premières affectations (recrutement et promotion) et de 2 ans pour les autres agents (les propos du Président de séance étant stabilité géographique et fonctionnelle) ;

Resteraient en discussion les thématiques suivantes :
- le cadrage national du dispositif ;
- les garanties individuelles et collectives ;
- l'organisation et le fonctionnement du dispositif.

La délégation **F.O.-DGFiP,** n'ayant obtenu ni assurance sur la suppression des affectations à la disposition du Directeur (ALD), ni garantie concernant la notion de l'« intérêt du service », ni non plus la levée du blocage fonctionnel et géographique, a considéré que la poursuite des discussions n'apporterait rien de nouveau et a donc quitté la séance.

Pour **F.O.-DGFiP,** les règles de mutation en vigueur sont inadaptées aux préoccupations des personnels souhaitant muter à l'intérieur d'une Direction.

Si nous comprenons bien que leur situation doit être prise en considération, le projet d'affectation au département tel que présenté comporte trop de zones d'ombres et ne saurait être accepté en l'état, les agents risquant ainsi d'être livrés à l'arbitraire local.

Cette inquiétude est d'autant plus fondée que la Direction Générale refuse de revenir sur la question du blocage géographique et fonctionnel comme sur la notion « d'intérêt du service ».

De plus, la réponse à notre question concernant l'éventualité d'une mise en place, à terme de C.A.P. locale ou régionale interministérielle, nous semble très vague. En effet, le Président s'est borné à nous déclarer qu'il serait « surpris » de voir un jour des CAP interministérielles.

F.O.-DGFiP a réitéré en séance l'ensemble de ses revendications *(voir déclaration liminaire en fin de document)*.

À l'issue de la réunion, le Président a pris les engagements suivants :
- audience auprès du Directeur Général pour l'ensemble des Organisations Syndicales ;
- réunions bilatérales si nécessaire.

Comme à son habitude, **F.O.-DGFiP** y défendra ses positions dans le seul intérêt des agents.

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Vous nous réunissez aujourd'hui afin de discuter de votre projet de réforme des règles de mutations des personnels.

Après les restructurations du réseau et les regroupements de missions à marche forcée sans prendre le temps d'un débat intelligent fondé sur les attentes des usagers et des personnels, ce projet constitue un des avatars de votre politique.

Force est de constater en effet que vous n'avez d'autres choix aujourd'hui, afin de donner un peu de respiration au réseau, que de réformer un système à bout de souffle du fait notamment de vos propres turpitudes.

F.O.-DGFiP *n'a jamais considéré que l'existant constituait l'alpha et l'oméga hors desquels il ne serait pas possible de fonctionner. Depuis 2011, nous avons dénoncé une inadaptation des règles de mutation tant aux attentes des personnels qu'aux besoins des services.*

Pour le syndicat, la poursuite effrénée des suppressions d'emplois, regroupements et fermetures de sites a aggravé la situation de blocage et rendu inopérantes une partie des dispositions existantes, à tel point que les règles de gestion ne cessent d'être contournées au niveau local au mépris des droits des personnels.

Pour autant, le projet que vous présentez d'une part va beaucoup plus loin que nécessaire, et d'autre part comporte trop de zones d'ombre et des propositions inacceptables.

Aussi, vous comprendrez qu'au nom de **F.O.-DGFiP,** *nous réitérions nos revendications pour les personnels :*
- *2 véritables mouvements nationaux de mutation par an afin de combler la vacance d'emploi au fil de l'eau ;*
- *un classement des demandes prioritaires à l'ancienneté du fait générateur de la priorité (le système actuel de bonifications est totalement inadapté et fait perdurer des situations sociales insupportables) ;*
- *une affectation la plus fine possible (missions, structures, communes) sur un poste fixe à l'issue du processus dans les CAP compétentes.*

Vous l'aurez compris, pour **F.O.-DGFiP** *votre projet ne peut se discuter que dans le cadre d'une garantie de votre part sur la suppression totale des affectations ALD.*

Autant nous sommes prêts à discuter d'aménagements permettant à nos collègues souhaitant bouger à l'intérieur d'un département sans avoir à déposer une demande de mutation nationale, autant nous refusons l'arbitraire local sans contrôle des CAP compétentes.

Si nous pouvons admettre que l'administration souhaite qu'un agent demeure sur sa spécialité pour une période donnée, le blocage géographique demeure inacceptable.

En outre, dans une administration qui se dit soucieuse de l'égalité professionnelle, il est pour

le moins curieux de mettre en place une mobilité forcée pour les promotions de C en B. Cette disposition contrevient à la promotion sociale, notamment des femmes.

Aussi, nous persistons à revendiquer la possibilité pour un agent promu de C en B par C.I. ou L.A. d'être affecté dans son département d'origine s'il le souhaite.

Par ailleurs, votre proposition de ne maintenir que des postes au choix et d'en étendre le périmètre ne peut rencontrer notre assentiment car ils se situent hors du champ du paritarisme et ouvrent la voie à l'arbitraire.

Enfin, nous nous interrogeons sur le statut de ce GT, s'agit-il d'un GT de concertation, de présentation, d'ouverture ?

Bref, existe-t-il une marge de négociation ?

Vous comprendrez que dans la mesure où le Directeur Général a choisi de communiquer et de s'adresser sur le sujet à tous les personnels avant même la tenue de cette réunion, nous puissions être dubitatifs.

Nous le sommes d'autant plus que la création des CSRH va petit à petit vider les services RH départementaux de leurs effectifs.

À titre d'exemple, dans le département de l'Aude, il a déjà été annoncé que sur 6 personnes affectées dans ce service, 5 disparaîtraient.

Qui dans ce cas s'occupera d'élaborer les projets de mouvements locaux ?

Pour être plus clairs, cette décision soudaine de déconcentration ne cache-t-elle pas un projet plus vaste de CAP locale ou régionale interministérielle ?

Vous allez nous répondre que les agents de la DGFiP n'étant pas placés sous l'autorité du préfet, nous serions protégés, mais jusqu'à quand ?

Il faudra en outre que vous précisiez ce que vous entendez par : « sauf exception justifiée par l'intérêt du service ».

Il ne saurait être question pour **F.O.-DGFiP** *que l'exception devienne la règle. Hors cas social ou urgence avérée par rapport à la situation personnelle d'un agent, il ne peut y avoir d'exception.*

De plus, votre projet ne présente-t-il pas une certaine incohérence avec la diminution programmée du nombre de sièges dans les CAP locales et la réduction systématique du temps accordé aux élus pour la préparation et le compte-rendu de ces instances ?

Enfin, **F.O.-DGFiP** *rappelle son attachement aux CAPN qui doivent rester les seules compétentes en matière d'établissement des tableaux d'avancement et listes d'aptitude, et d'affaires disciplinaires, et des instances d'appel s'agissant des recours sur l'évaluation professionnelle.*

Elles doivent aussi conserver des compétences en matière de mutation.

F.O.-DGFiP *se positionnera dans le seul intérêt des agents car pour nous, priorité doit rester aux agents.*

Dernière minute :

L'audience des secrétaires généraux des syndicats auprès du Directeur Général a eu lieu le 13 novembre. Il y a confirmé que, dans son esprit, le principe de l'affectation au département en CAPN n'était pas négociable mais qu'en revanche, il existait des marges de discussion sur : les affectations ALD (à la disposition du directeur), la construction de règles nationales déclinables au niveau local, les moyens des élus locaux et des services RH.

Pour **F.O.-DGFiP**, les garanties prétendument offertes par l'existant dissimulent une réalité moins idyllique pour beaucoup et ont abouti à la multiplication des affectations ALD, c'est-à-dire sans garantie d'affectation fixe. En conséquence, nous irons dans un premier temps discuter et poser nos revendications. Ne pas y aller laisserait en effet le champ libre à la Direction Générale pour appliquer sans états d'âme l'intégralité de ses propositions sans les garanties individuelles et collectives indispensables. A ce stade, la balle est dans le camp de la Direction Générale, nous voulons bien discuter, à charge pour elle de démontrer qu'elle le souhaite aussi. C'est en fonction du climat des discussions et de ce que nous obtiendrons pour les personnels que nous arrêterons notre position définitive.

Le Compte Épargne Temps (CET)

Compte Épargne Temps : comment ça marche ?

Le Compte Épargne Temps (C.E.T.) a été créé par le décret du 29 avril 2002 mais ses conditions d'application ont été modifiées par deux fois en 2008 puis en 2009. Quelques rappels sur la gestion du CET.

Le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 a créé le Compte Épargne Temps dans la Fonction Publique de l'État ; les décrets du 3 novembre 2008 et du 28 août 2009 (2008-1 136 et 2009 -1 065) en ont modifié les conditions d'application.

Ouverture du CET et alimentation

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

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

Au terme de chaque année civile, si le nombre de jours épargnés est supérieur à 20, l'agent peut décider pour la fraction de jours excédant le seuil de 20 soit d'en demander l'indemnisation, soit la prise en compte dans le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), soit encore de les conserver dans son CET jusqu'à un plafond de 60 jours.

L'option doit être prise au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Si aucune option n'est exercée par l'agent, les jours excédant le seuil de 20 sont automatiquement pris en compte dans le RAFP.

Si l'agent choisi l'indemnisation, elle sera versée par tranche annuelle de 4 jours maximum jusqu'à épuisement du solde sauf si la

durée de versement en résultant est supérieure à 4 ans. Dans ce dernier cas, le versement est effectué en quatre fractions annuelles d'égal montant.

Pour les jours inscrits depuis 2009 dans le cadre du régime pérenne, l'indemnisation des jours peut se faire pour tout ou partie des jours inscrits au-delà de 20 jours. Le versement se fait en une seule fois.

Les montant bruts forfaitaires par jour sont de : 125 € pour la catégorie A, 80 € pour la catégorie B, 65 € pour la catégorie C *(J.O. du 5 novembre 2008)*.

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

Quelques détails d'ordre technique

L'obligation minimale de consommation de jours de congés est fixée à 20 jours. Le nombre de jours maximum pouvant être versés annuellement sur le CET est donc de 26 jours pour un agent ayant une typologie ARTT de 38 h 30 sur 5 jours.

Pour les agents ayant une typologie ARTT de 37 h sur 4,5 jours, l'obligation minimale de consommation est de 17 jours, soit une alimentation du CET maximale de 18,5 jours.

La période d'alimentation du CET intervient tous les ans du 1er au 31 janvier. Lors de cette période les agents formulent leur choix pour les congés de l'année qui vient de s'écouler.

Les agents qui ont déjà un CET qui excède 20 jours doivent obligatoirement prendre option pour ces jours excédentaires, même si l'agent n'alimente pas de nouveau son CET à ce moment là.

Après alimentation du CET via l'applicatif AGORA, l'agent doit veiller à valider l'opération et attendre le lendemain pour prendre option sur les jours excédant le seuil de 20 jours !

Au plus tard, le 31 janvier de chaque année, l'agent doit prendre option pour ces jours même si il n'alimente pas de nouveau son CET.

Il existe 3 options :

- le maintien des jours sur le CET en vue d'utilisation sous forme de congés. Sur le volume des jours ayant alimenté le CET au titre de l'année considérée, un maximum de 10 jours peut, annuellement, être maintenu sur le CET sous forme de congés. Par ailleurs, cette progression annuelle maximale de 10 jours se combine avec un plafond global de 60 jours sur le CET ;
- l'indemnisation des jours *(voir les montants en début d'article)* ;
- le versement des jours au régime de la retraite additionnelle (RAFP).

Pour les agents titulaires, en l'absence d'option, un batch informatique bascule au régime RAFP tous les jours excédant 20 jours détenus sur le CET.

Pour les agents non titulaires qui ne cotisent pas au RAFP, il y a indemnisation.

Le basculement informatique est irrévocable !

En cas d'absence des services durant le mois de janvier, pour raison de maladie ou autre, le service RH est tenu d'envoyer au domicile de l'agent, par voie postale, l'imprimé qui lui permet d'alimenter son CET et/ou prendre option dans les délais requis.

L'agent est seul responsable de son CET. Il doit donc vérifier dans AGORA que les opérations saisies la veille (alimentation et/ou option) sont bien prises en compte (nous conseillons aux agents de garder une copie d'écran des opérations effectuées dans AGORA).

Néanmoins les services RH sont tenus d'informer les agents du département et de les sensibiliser sur les conséquences du non-respect de l'obligation d'option.

Consommation des jours inscrits sur le CET

Tous les jours inscrits sur le CET peuvent être consommés sans limitation particulière en terme de nombre ou de temps.

Ils doivent bien sûr être posés suffisamment à l'avance pour l'organisation du service, ces jours de congés étant soumis, comme les autres jours de congés, à la nécessité de service.

Les droits à congés épargnés sur le CET peuvent être juxtaposés aux congés annuels et/ou ARTT. Aussi, ils ne sont pas pris en compte pour apprécier la limite de congés fixée à 31 jours consécutifs, toutefois, ils doivent être pris avant ou après le bloc de 31 jours consécutifs.

Pendant le temps où l'agent est en congés « CET », il est toujours considéré en activité et soumis aux obligations du fonctionnaire, notamment celles sur le cumul d'activité. Le fonctionnaire conserve à ce titre sa rémunération et les droits afférents à sa position d'activité.

Pour les comptables, le versement de certains éléments de rémunération suppose l'accomplissement effectif d'un acte ou d'une fonction déterminés. Leur attribution est donc nécessairement suspendue pendant la durée des congés épargnés.

C'est le cas notamment de l'indemnité de responsabilité attribuée aux comptables. Son versement constituant la contrepartie de la responsabilité personnelle et pécuniaire attachée à la gestion du poste, il cesse d'être effectué et est transféré au comptable intérimaire.

Transfert / mise en suspens du CET

En cas de changement de service au sein de la DGFiP, le CET suit l'agent dans son nouveau service.

En cas de mutation, de mise à disposition, de détachement ou de placement en position hors cadre auprès d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics administratifs, l'agent conserve le bénéfice de son CET, hormis disposition contraire portée dans l'arrêté signé entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil de l'agent.

L'agent conserve les droits acquis au titre du CET, l'alimentation et l'utilisation du compte se poursuivant conformément aux modalités en vigueur dans le service d'accueil.

L'indemnisation des jours est effectuée par l'organisme qui rémunère l'agent pendant la période de détachement.

Dans certains cas le CET est mis en suspens : les agents mis à disposition, détachés ou en position hors cadres hors de la fonction publique de l'État, conservent leurs droits à congés acquis au titre de CET, mais l'alimentation et l'utilisation du compte sont suspendues pendant la durée de ce changement de position.

Clôture du CET

Le CET est clôturé soit à la demande de l'agent, soit en cas de départ de l'administration (départ à la retraite, radiation, licenciement, fin de contrat).

Exemple :
Un agent partant à la retraite en 2018, s'il a cumulé plus de 20 jours sur son CET doit formuler ses options au plus tard le 31 janvier 2018. Ces options sont définitives et ne pourront pas être remises en cause au moment du départ à la retraite.

Comme le précise le décret, les 20 premiers jours inscrits sur le CET doivent obligatoirement pris en congé, ils ne peuvent pas faire l'objet d'indemnisation ou de transfert au RAFP.

Aussi, l'attention de ces agents là est appelée pour leur dernière année d'exercice. Pour les jours excédants le seuil des 20 jours il faut prendre option en n'oubliant pas l'obligation de prendre les 20 premiers jours de congés avant la cessation d'activité, sans quoi ces 20 jours seront définitivement perdus pour l'agent !

Depuis le décret du 28 août 2009, un assouplissement des dispositions d'indemnisation a été institué.

Malheureusement, même si cela représente une avancée sociale, l'indemnisation de la totalité des jours inscrits sur un CET n'est engagée que si l'agent décède alors qu'il est toujours en activité.

En effet, en cas de décès d'un agent titulaire d'un CET, la totalité des jours épargnés à la date du décès donne lieu à une indemnisation au bénéfice des ayants droit. Cette indemnisation s'effectue au tarif correspondant au grade détenu par l'agent à la date de son décès.

Ce dernier point appelle quelques réflexions : on ne peut que se satisfaire de cette décision. Néanmoins, on ne peut aussi que déplorer que cet assouplissement ne puisse pas s'appliquer dans le cas d'un agent en maladie dans les derniers mois de son activité avant de partir à la retraite.

Exemple :

Un agent dépose son dossier pour faire valoir ses droits à la retraite en février 2018. Il a 25 jours inscrits sur son CET. Parce qu'il a un projet personnel, au 31 janvier, il prend option et décide de conserver la totalité de ses jours pour un voyage.

Malheureusement, il doit être arrêté pour raison de santé avant la date de son départ à la retraite. Il n'aura pas l'opportunité de prendre ses congés, ni ceux de l'année en cours ni les jours inscrits au CET.

De plus, il a obligation de partir à la retraite à la date prévue du fait qu'il ait atteint la limite d'âge.

Dans ce cas précis, il n'y a pas de dérogation possible : cet agent perdra les jours de congés auxquels il pouvait prétendre. Il ne pourra prétendre à aucune indemnisation.

LES POSITIONS F.O.-DGFiP :

Lors de son congrès en 2014, le syndicat **F.O.-DGFiP** a rappelé que le droit à congés est un droit statutaire.

A ce titre, il dénonce les pressions exercées sur les agents, et notamment les cadres intermédiaires, en matière de prise de congés.

Cette situation aboutit à un transfert contraint des congés et jours ARTT vers un CET dont le seul intérêt est celui de l'administration.

A ce titre, **F.O.-DGFiP** rejette la réforme du CET qui, sous couvert de davantage de souplesse, conduit à obliger les agents, soit à alimenter la caisse de retraite additionnelle et à financer ainsi une partie de leur retraite, soit à se faire indemniser sur la base d'un montant ridiculement faible, non revalorisé depuis 2009, et de surcroît imposable.

F.O.-DGFiP condamne la mauvaise communication de l'administration sur la réforme du CET qui a conduit les collègues partant à la retraite à perdre des jours de congé et d'autres à ne pouvoir alimenter leur CET du fait d'une période restreinte

C'est pourquoi le syndicat exige une réelle souplesse dans l'utilisation du CET. Chaque agent doit pouvoir être certain lorsqu'il ouvre un CET ou l'alimente de bénéficier ultérieurement et à sa convenance des jours de congés ainsi reportés.

Vous désirez recevoir *le Syndicaliste* F.O.-DGFiP à domicile

Renvoyez le coupon ci-joint à l'adresse ci-dessous
ou adressez un mél à contact@fo-dgfip.fr

Nom et prénom : .....

Adresse actuelle : .....
.....

Souhaite recevoir ***Le Syndicaliste*** **F.O.-DGFiP** à l'adresse suivante : .....
.....

Le Syndicaliste F.O.-DGFiP - 45-47, rue des Petites Écuries - 75010 PARIS

Vote électronique et proportionnalité femme/homme

Ce qui va changer en 2018

C'est dans un peu plus d'un an, le 6 décembre 2018, qu'auront lieu les élections professionnelles dans l'ensemble de la fonction publique. Ces échéances électorales se caractériseront notamment par deux nouveautés : la proportionnalité femme/homme comme dans toute la fonction publique et le vote électronique à la DGFiP et l'essentiel des directions du périmètre ministériel.

Le 6 décembre 2018, soit dans un peu plus d'un an, auront lieu les élections professionnelles dans l'ensemble de la Fonction Publique.

Il y a environ 3 ans, le 4 décembre 2014, les agents de la DGFiP ont été concernés par 5 scrutins :

- Comité Technique Ministériel (CTM) ;
- Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN, pour tous les grades) ;
- Comités Techniques Locaux (CTL, dans chaque Direction) ;
- Commissions Administratives Paritaires Locales (CAPL, pour les grades d'inspecteur et ceux des catégories B et C) ;
- Commissions Consultatives Paritaires (CCP, pour les contractuels de droit public).

Rappelons que les représentants au Comité Technique de Réseau (CTR) de la DGFiP ont été désignés par agrégation des résultats obtenus par chaque organisation syndicale dans les élections aux CTL.

Dans tous les cas, ces différents scrutins permettent à chaque agent de voter pour les représentants qu'il souhaite désigner pour le représenter auprès des instances administratives locales et nationales, voire ministérielles.

Ces élections servent aussi à déterminer quelles sont les organisations syndicales représentatives (et donc, aussi, celles qui ne le sont pas...) et à répartir les droits syndicaux dont elles bénéficieront durant les 4 ans à venir.

En 2018, deux importantes nouveautés vont intervenir dans ce processus électoral :

- la proportionnalité femmes-hommes des candidatures par rapport à la répartition de l'effectif des électrices et des électeurs pour chaque scrutin ;
- le vote électronique pour tous les scrutins qui se substituera ainsi au vote habituel avec bulletins papier et enveloppes.

La proportionnalité femmes-hommes des candidatures

C'est en quelque sorte le pendant du principe de la parité des candidatures désormais appliquée dans les élections politiques. Si, en matière politique, on peut considérer qu'il y a environ autant de femmes que d'hommes en âge de voter (ce qui n'est d'ailleurs jamais vrai !), la répartition des femmes et des hommes est très différente selon les grades considérés et les fonctions ou métiers exercés dans l'Administration.

Dans les deux cas, il s'agit d'appliquer une logique de discrimination positive, faute de pouvoir agir sur les véritables ressorts de la discri-

mination observée entre les carrières déroulées par les femmes et par les hommes. Un seul exemple suffira : en cas de promotion de corps (de C en B ou de B en A), il est en général plus difficile pour une femme de quitter son département d'affectation précédente compte tenu des pesanteurs familiales et/ou sociologiques qui pèsent le cas échéant sur elle.

Quelle était la situation des candidatures observées en 2014 ?

Élections	Grade	Candidates F.O.	Candidats F.O.	% Candidates F.O.	% Candidats F.O.
CTM	Sans objet	16	14	**53 %**	47 %
CAPN N°3	IDiv HC - IDiv CN	4	8	33 %	67 %
CAPN N°4	Inspecteur	7	9	44 %	56 %
CAPN N°5	Géomètre	1	11	8 %	92 %
CAPN N°6	Contrôleur	13	15	46 %	54 %
CAPN N°7	Agent d'administration	14	12	**54 %**	46 %
CAPN N°8	Agent technique	2	10	**17 %**	**83 %**
CCP N°1	Contrat de droit public	3	1	**75 %**	25 %

Et quelle était la proportion d'électeurs inscrits dans les scrutins correspondant ?

Élections	Grade	% Électrices	% Électeurs
CTM	Sans objet	61 %	39 %
CAPN N°3	IDiv HC - IDiv CN	47 %	53 %
CAPN N°4	Inspecteur	53 %	47 %
CAPN N°5	Géomètre	18 %	82 %
CAPN N°6	Contrôleur	65 %	35 %
CAPN N°7	Agent d'administration	69 %	31 %
CAPN N°8	Agent technique	**17 %**	**83 %**
CCP N°1	Contrat de droit public	93 %	7 %

La comparaison de ces deux tableaux amène à faire deux constatations :

- la proportionnalité des candidatures F.O. n'était strictement respectée que pour la CAPN n° 8 ;
- les candidates étaient plus nombreuses que les candidats dans trois scrutins (CTM, CAPN n°7 et CCP n° 1).

Pour autant, la mise à niveau plus importante nécessaire pour les quatre autres scrutins (CAPN n° 3, CAPN n° 4, CAPN n° 5 et CAPN n° 6) est-elle problématique ?

Il n'en est rien car la différence entre le pourcentage des candidates F.O. et le pourcentage d'électrices de chaque grade concerné ne représente que quelques candidatures à échanger :

- 1 ou 2 pour les CAPN n° 3, 4 ou 5 et pour la CCP n° 1 ;
- 4 ou 5 pour les CAPN n° 6 et 7.

Or, il faut se rappeler que le rapport financier présenté oralement au congrès de Guidel (56) le 8 avril 2014 indiquait déjà que *« la répartition par genre [des adhérents] montre une nette prédominance de la gent féminine, ce qui est rassurant pour un syndicat qui opère dans une administration où les femmes sont les plus nombreuses ».*

Pour être plus précis et plus contemporain, les adhérentes représentaient 60,1 % de tous les adhérents en position d'activité (hors retraités donc) en 2016, à comparer avec les 60,3 % des agentes de la DGFiP *(source : bilan social 2015).*

Restera cependant une difficulté à régler ici ou là : certaines sections peuvent avoir une répartition globalement équilibrée par genre (donc, pas de problème a priori pour présenter une liste proportionnelle) tout en ayant une répartition déséquilibrée par grade (d'où une difficulté à présenter des listes proportionnelles dans chaque CAPL).

Les effectifs considérés par grade et la répartition femmes/hommes seront arrêtés au 1er janvier 2018. L'administration doit les fournir aux syndicats au plus tard six mois avant la date du scrutin (prévu le 29 mai 2018). Quant aux listes électorales, elles devraient être communiquées le 15 juin 2018.

Le vote électronique

F.O. s'y est longtemps opposé, ainsi d'ailleurs que les deux autres principales organisations syndicales du Ministère, essentiellement pour des considérations liées à la baisse anticipée du taux de participation (plus de 85 % en 2014) et aux risques techniques plus ou moins bien maîtrisés.

Après une période d'incertitude, le nouveau ministre, M. Darmanin, a finalement donné son accord pour cette nouvelle modalité de vote, qui se décomposera en deux étapes :

- première étape, a priori de fin octobre au 6 décembre 2018, d'activation du compte électeur à réaliser par chaque électeur ;
- seconde étape, du 29 novembre au 6 décembre 2018, de vote proprement dit, en continu sur 8 jours, 24 heures sur 24, à partir de n'importe quel matériel (ordinateur du bureau ou personnel, tablette, smartphone).

Le cycle de concertation ministérielle a débuté le 14 février 2017 et ne devrait s'achever que fin mai 2018. Quant au cycle de concertation avec la DGFiP, il vient à peine de commencer.

Ne nous le cachons pas, ce système de vote électronique va être complexe car c'est le prix à payer pour avoir un système sûr et infalsifiable, dans chacune de ses deux étapes.

L'étape d'activation du compte électeur va enchaîner les opérations suivantes :

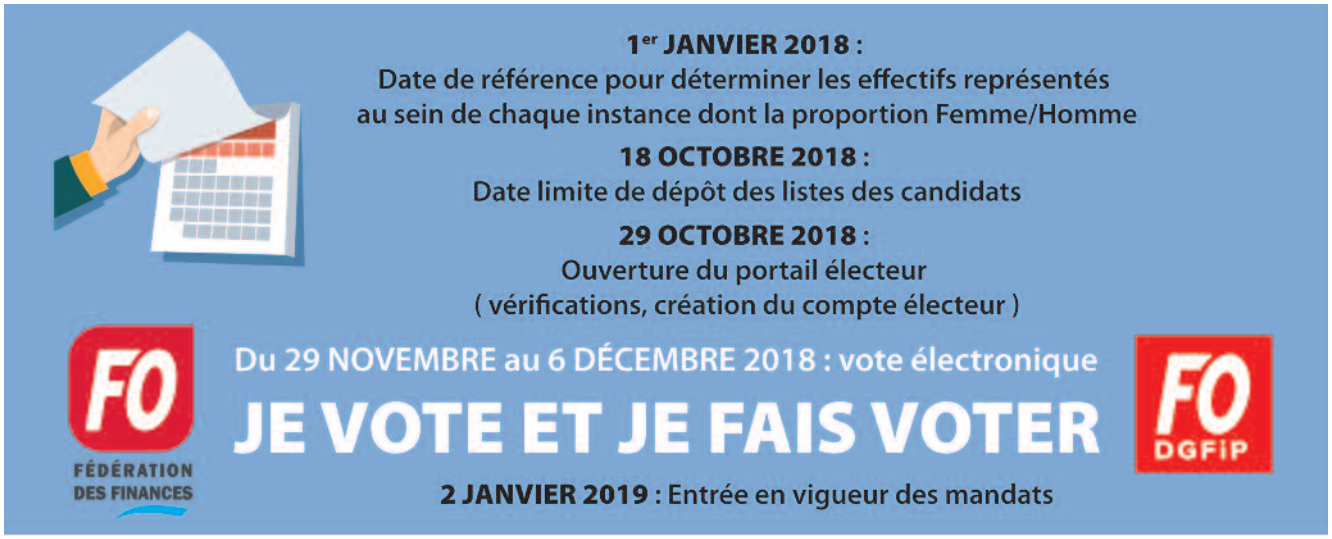
- réception par chaque électeur d'un courriel l'engageant à créer son compte électeur (N.B. : en cas de transfert vers une autre adresse, la création du compte ne pourra pas être initiée) ;
- activation de son compte par chaque électeur selon une procédure plus ou moins complexe qui fait actuellement l'objet de nombreuses discussions et doit aboutir à la création d'un mot de passe faible (8 chiffres) et d'une question secrète ou bien d'un mot de passe fort (12 ou 14 caractères alphanumériques).

Quant au vote électronique lui-même, il devra enchaîner :

- pour chaque scrutin, le choix des candidats qui s'apparentera vraisemblablement à celui d'une liste comme dans un vote sur sigle ;
- la saisie du mot de passe renforcé ;
- la sélection du scrutin suivant, pour une nouvelle itération, etc...

Cette lourdeur relative de la procédure sera compensée par la durée de la période de vote (8 jours, 24 heures sur 24) et surtout par la possibilité de voter de n'importe où avec le matériel de son choix (au bureau avec son PC professionnel, chez soi avec son PC personnel, avec sa tablette ou son smartphone).

J.-C. L.



En direct des sections

Emmenez toute l'in
partout avec vous

FO DGFiP

Toute l'actualité syndicale locale dans une toute nouvelle version du site web directionnel qui s'adapte automatiquement à la taille des smartphones, tablettes et ordinateurs pour une expérience de navigation fluidifiée et simplifiée.

Le Carnet

Carnet Rose

Nous avons la joie de vous annoncer la naissance :

- de Ghjuan Felice, fils de Jean-Félix ORABONA et de Marie-Estelle, membre du bureau de la section de Haute-Corse (02B) ;
- de Clément, petit-fils de Bruno GILBERT secrétaire départemental du Calvados (14) ;
- de Salomé, petite-fille de Jean-Paul BERTRAND, ancien secrétaire départemental de l'Ariège et membre du bureau (09).

Nos félicitations aux heureux parents et grands-parents

Nécrologie

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

- de la mère de Jean-Yves BRUN, ancien secrétaire général de F.O.-Trésor puis de F.O.-DGFiP.
- de Mme Claude MERILHOU (24), MM. Robert LE LAN (56), Jean-Pierre CARDON (80), André GIRARD (86).

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. ***Contacter Christine ROGER au 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. ***Contacter Yvonne PARIS - Roz-Ar-Baron - 22310 PLUFUR au 02 96 35 10 32 (heures repas et le soir).***
- **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 Yvonne PARIS – Roz-Ar-Baron – 22310 PLUFUR au 02 96 35 10 32 (heures repas et le soir).***

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.

AFFICHEZ LA COULEUR !

Pour afficher vos convictions et les défendre, pour manifester et revendiquer vos opinions

L'action syndicale, c'est d'abord la définition de nos revendications et la mise en œuvre des moyens pour obtenir satisfaction, qu'il s'agisse de la négociation ou du rapport de force.

Pour revendiquer et affirmer nos positions, il faut aussi être visible et convaincre.

La visibilité passe aussi bien par l'image que par la reconnaissance de l'organisation dans les divers objets qui permet, ici ou là, de rappeler notre présence tout en étant utiles.

C'est pourquoi le Syndicat National met à disposition des sections départementales des articles siglés pour organiser vos actions et manifestations, ou vous accompagner au quotidien.

BLOC DE 50 POST-IT

CASQUETTES

CLE USB 8 Go

CHASUBLE

AUTOCOLLANTS

SACS PLASTIQUES

PORTE-CLES JETON DE CADDIE

PORTE-CARTES SOUPLE

STYLOS

Pour commander adressez-vous à votre Secrétaire départemental

Vous souhaitez **épargner pour votre retraite ?** **Préfon** est là pour vous.

Préfon-Retraite,
1er régime de retraite facultatif en France
pour les agents du service public

Recommandée par

FO DGFIP SYNDICAT NATIONAL DES FINANCES PUBLIQUES

3025 Service & appel gratuits

Une offre proposée par Préfon-Distribution

www.prefon-retraite.fr

Préfon
La retraite et la prévoyance de la fonction publique

Préfon est la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique, association loi 1901 - Préfon-Distribution est la SAS de courtage au capital social de 200 000 € entièrement libéré. 794 053 629 R.C.S. Paris immatriculée à l'ORIAS sous le n° 13008416 et ayant son siège social au 12 bis rue de Courcelles, 75008 Paris.