

Le journal de ta section

TOUTE L'ÉQUIPE DE SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES 06 VOUS SOUHAITE A VOUS ET A VOS PROCHES UNE EXCELLENTE ANNÉE 2016



SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES 06 s'engage pour 2016, comme les années précédentes, à agir dans toutes les instances et à siéger face à l'administration pour la défense de toutes les missions et de tous les agents.

Nous militerons toujours pour une amélioration des conditions de vie au travail des collègues, pour conquérir de nouveaux droits et faire vivre les valeurs de justice et de solidarité.

Cette année 2016 sera une année forte de luttes face à une direction toujours plus éloignée des réalités du terrain.

Comptez sur SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES 06 pour agir et vous défendre, c'est notre raison d'être

Les Soldes ont démarré le 07 / 01 / 2016 à la DDFIP06 ... ou Comment la DGFIP brade son capital humain

45 emplois supprimés à la DGFIP en 2016, soit près d'un agent à la semaine...

Une fois posé ce constat, la question qui vient immédiatement et naturellement à l'esprit est « Comment a t'on pu en arriver là ?? »

Solidaires Finances publiques 06 vous livre quelques pistes de réflexion, pour vous permettre de « penser » les suppressions d'emplois au delà de ce chiffre brut, implacable, qui tombe sur la nuque des agents comme la guillotine du bourreau.

L'économiste américain Théodore Schultz a évoqué pour la première fois le concept de Capital Humain en 1961 comme étant l'ensemble des savoir-faire et des savoir utiles acquis par les individus , tout en précisant « ces savoir-faire et savoir constituent une forme de capital ... ce capital [est] pour une part substantielle le produit d'un investissement délibéré. »

Le concept de « capital humain » a ensuite été développé et approfondi à la fin du 20 ème siècle par Gary Becker, prix Nobel d'économie en 1992 (pour sa théorie du Capital Humain).

La théorie du capital humain est à l'image de celle du capital financier ou physique.

Le capital humain est constitué de trois éléments qui déterminent l' aptitude de l'individu à travailler: Les savoirs, les compétences et l'expérience.

Notre organisation - La DGFIP – ne possède ni brevets, ni licences mais possède un atout majeur : une communauté constituée de plus de 100 000 agents publics répartis sur tous les territoires de la République au sein des Centres des Finances Publiques, des trésoreries, des SIP et SIE , des DDFIP ou DRFIP.

Ces 100 000 agents détiennent tous une part de ce capital constituée de leurs savoirs, leurs compétences et leurs expériences.

La démarche stratégique , actuellement à l'oeuvre à la DGFIP, est une machine de sape, un rouleau compresseur qui vise à réduire ce capital humain comme une peau de chagrin.



Soyons clair :

- imposer la télédéclaration obligatoire des professionnels et des particuliers (de façon progressive à partir de 2016), c'est nier le savoir faire des agents en matière de saisies de déclarations et signer l'arrêt de mort de ce métier d'assiette
- Programmer le prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2018 est aussi une négation totale des compétences et du savoir faire des agents en charge du recouvrement ;
- Renvoyer les usagers particuliers ou professionnels vers internet pour toute question relative à l'impôt, c'est nier une fois de plus les compétences des agents de la DGFIP.

Pour toutes ces raisons, Solidaires Finances 06 ne cautionnera jamais les décisions visant à réduire les effectifs, ou les implantations territoriales .

UNE DGFIP « low Cost » ?

La protection sociale : état des lieux

La sécurité sociale couvre une partie de vos dépenses liées à la maladie, la maternité et aux accidents. Elle est financée par les cotisations de Sécurité sociale calculées en fonction des sommes versées aux salariés, fonctionnaires... en contrepartie du travail.

Les employeurs (y compris l'état) et les salariés ou fonctionnaires en payent chacun une partie.

L'assurance maladie complémentaire - dite « La mutuelle » - prend quant à elle en charge tout ou partie des frais de santé non couverts par la Sécurité sociale

Elle offre ainsi un complément de remboursement des dépenses de santé. Les mutuelles santé sont financées en direct par l'assuré et par les employeurs dans le cas des contrats collectifs d'entreprise.

- Depuis une dizaine d'années, on assiste à un recul de la prise en charge des soins par la Sécurité sociale qui entraîne un transfert progressif vers le monde de l'assurance privée des mutuelles, des institutions de prévoyance et des assureurs.

La conséquence de ce basculement de la santé dans la sphère marchande n'est pas sans conséquence négatives : moins de solidarité, des cotisations plus chères et des dépassements d'honoraires dans certaines spécialités médicales .

Il suffit par exemple de regarder ce qui reste à la charge d'un malade en cas d'hospitalisation pour se rendre compte que les complémentaires santé sont devenues indispensables.

L'accord national interprofessionnel de 2013 dite loi ANI impose à partir du 1^{er} janvier 2016, une couverture complémentaire santé collective obligatoire, proposée par les employeurs du secteur privé à tous les salariés, n'en complément des garanties de base d'assurance maladie de la Sécurité sociale, y compris les PME et TPE.

Tous les employeurs, y compris les associations, quelle que soit la taille de l'entreprise, sont concernés (seuls les particuliers employeurs sont exclus).

Tous les employeurs me direz vous ??? Tous ouisauf l'Etat employeur,

En effet, cette loi ANI n'exerce aucune nouvelle contrainte sur l'Etat employeur , et donc la DGFIP.

Les agents de la DGFIP devront donc continuer à être de leur poche et à recourir à la souscription d'un contrat individuel santé pour bénéficier d'une mutuelle.

Ce traitement discriminant des agents publics de l'Etat est tout à fait scandaleux dans un contexte de gel du point d'indice depuis 2010, d'une baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires, d'une dégradation des CVT et d'une montée en puissance des RPS à la DGFIP , susceptibles d'entraîner de nombreuses pathologies psychologiques et / ou physiques.

Outre les conséquences immédiates sur le portefeuille des agents publics de l'Etat au 1^{er} janvier 2016, cet aspect négatif de la fonction publique de l'Etat risque de compromettre encore une fois l'attractivité d'une carrière dans la Fonction Publique d'Etat.

- En effet, la contribution de l'employeur à la protection sociale peut faire la différence dans le choix de carrière et renforcer l'attractivité d'une organisation, selon 8 agents publics sur 10 (Enquête IFOP /MNT 2011)

CONCLUSION : A la DGFIP , on construit de nouvelles « prisons » tous les jours (centres de contacts , réforme des RAN dans les départements et des délais de séjours...) mais « la maison » ne fournit même pas les mouchoirs pour essuyer les larmes des agents...



Non content de s'attaquer aux droits et au porte monnaie des agents, la DGFIP s'en prend désormais à la veuve et l'orphelin

Parmi les « bonnes nouvelles » sauce « DGFIP – très acide » de ce début d'année figure :
la réforme du capital décès entrée en vigueur depuis le 6 novembre 2015

Ce capital décès baisse maintenant de manière significative dans la plupart des cas et concrètement se retrouve écrêté de plus de 50 % de sa valeur.

Dans le cas où le décès du fonctionnaire intervient en activité avant l'âge légal de partir à la retraite (62 ans pour les personnes nées après 1955), le capital-décès est désormais égal à 13 600 € (4 x 3 400 € correspondant au montant du capital décès dans le régime général).

Jusqu'alors le capital décès des fonctionnaires était égal à un an de salaire brut, augmenté des indemnités (sauf indemnité de résidence, avantages familiaux, primes attachées à l'exercice de la fonction ou qui ont le caractère de remboursement de frais) et éventuellement de la majoration pour enfants.

De rares exceptions

Il existe désormais de rares exceptions à cette règle pour les fonctionnaires décédés :

- à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ;
- à la suite d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Pour ces fonctionnaires, le capital décès, augmenté le cas échéant de la majoration pour enfant, est égal à 12 fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé.

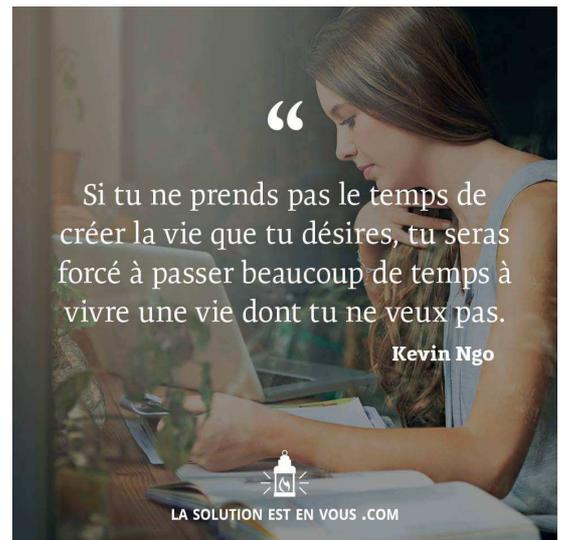
Pour les fonctionnaires décédés à la suite d'un attentat (...), le premier versement a lieu au décès du fonctionnaire et les deux autres au jour anniversaire de cet événement.

Cette règle s'applique aux décès intervenus à compter du 6 novembre 2015, comme l'indique le [décret du 3 novembre 2015](#).

Les magistrats et les militaires y sont soumis également.

les autres fonctionnaires

Par contre, rien ne change pour les fonctionnaires décédés en activité ayant atteint ou dépassé l'âge de 62 ans: le capital-décès est identique à celui que perçoivent les proches d'un salarié du secteur privé, soit 3 400 €. Les proches ne perçoivent rien si son décès a lieu après son départ à la retraite.



Agents de la DDFIP des Alpes Maritimes ...Vos directeurs locaux vous disent merci beaucoup !!!

Le Comité Technique Local de la DDFIP des Alpes Maritimes, convoqué le 12 janvier 2016 à Nice après le boycott des organisations syndicales représentatives Solidaires Finances Publiques, F.O et CGT le 7 janvier 2016, devrait aboutir à une nouvelle saignée d'emplois dans les services.

La DDFIP des Alpes Maritimes est confrontée à une nouvelle hémorragie puisque 45 emplois devraient être supprimés en 2016, soit près d'un emploi par semaine...

Les agents de catégories B et C sont encore une fois particulièrement visés avec un total de 39 emplois supprimés sur 45 soit 87 % du volume total des emplois supprimés.

Que l'on ne s'y trompe pas cependant.

Ces sacrifices d'emplois d'agents au plus proche des réalités du terrain sur l'autel d'une hypothétique réduction du déficit budgétaire n'est qu'un leurre.

Les emplois supprimés au sein des catégories B et C servent principalement à maintenir une véritable « rente de situation » des cadres supérieurs de la DGFIP, ou à leur assurer des débouchés de carrière.

Comment expliquer autrement le niveau des rémunérations versées aux cadres supérieurs que l'on trouve en nombre à la DDFIP 06 (les AFIP et AGFIP) ?

Comment expliquer les créations d'emplois de cadres supérieurs à la DDFIP 06 en 2016 (+ 2 AFIPA et + 1 IP) alors que l'effort supporté par les services est sans précédent ?

DDFIP 06 : CTL du 07 01 2016 ...l'avènement d'une Direction de Directeurs ?

- 45 emplois à la DDFIP 06

Analyse des documents de travail fournis par la Direction.

Page 3 : S'agissant de la baisse des emplois de cadres supérieurs à la DGFIP en 2016 dont :

- 9 AGFIP : **cette baisse n'est en aucun cas un effort particulier** demandé à ce corps et n'est que la conséquence de la réforme territoriale , et notamment de la carte régionale qui fait passer le nombre de régions en France au 1^{er} janvier 2016 de 22 régions à 13 régions soit exactement 9 régions de moins donc.... - 9 AGFIP occupant les fonctions de DRFIP .

- Contrairement à ce que les documents présentés avancent (- 9 AGFIP soit -3,3 % de la population du corps), cette baisse du nombre d'AGFIP au national est purement arithmétique

Les catégories d'emplois qui payent encore une fois le plus lourd tribut aux suppressions d'emplois sont les emplois de catégorie B et C alors même que cette population est la plus exposée aux surcharges de travail constatées en fin d'année 2015 : SIP en charge des dégrèvements des ECF , agents de SIE etc...

Ainsi, le nombre de contrôleurs et agents DGFIP du département 06 baissent d'environ **-2,5 %** , soit une baisse 4 fois plus important que la baisse du nombre d'AFIP et d'AFIPA et une baisse encore deux fois plus importante que celle des IP.

La DDFIP 06 risque à terme de devenir une Direction de Directeurs ...et de cadres sup'

Page 4 , il est indiqué les directions de 1ère catégorie bénéficieront de « renforts » d'AFIPA , soit 5 au niveau national, dont 1 **pour les Alpes Maritimes**.

Serait il possible de connaître les raisons de ce « renfort » de Directeurs (terme malheureux quand on connaît la situation des services...) ?

Les Idiv' sont-ils sacrifiés sur l'autel des directeurs??(- 2 Idiv' CN) Cette population de cadres appréciera la diminution constante du nombre d'emplois d'IDIV dans le département, alors même que le nombre de cadres Sup' augmente.

Page 7 :

Sur les suppressions d'emplois en Direction , il est précisé que la Direction supporte 15 % des suppressions, sous entendu le réseau supporte la majeure partie de l'effort avec 85 %

L'effort de la DDFIP 06 apparaît clairement insuffisant et en deça des engagements de la DGFIP qui préconisait un effort réparti à hauteur de 20 % / 25 % direction / 75 % / 80 % réseau (à vérifier...)

- La création des deux postes d'AFIPA et d'un IP (soit + 3 emplois en direction) empêche clairement un effort équitablement réparti entre DDFIP et réseau



BONNE ANNEE MONSIEUR LE DIRECTEUR ...

Tous les agents du département des Alpes Maritimes ont pu lire le message de vœux de notre directeur, en ligne sur Ulysse 06

Solidaires Finances Publiques 06 assure ici la transcription intégrale du texte afin d'en assurer une forme de sauvegarde

« Madame, Monsieur,

L'année 2015 aura été marquée, au plan national, par les attaques terroristes dont notre pays a été la victime, par les inondations catastrophiques que notre département a connues avec des pertes humaines comme matérielles difficiles à supporter et, pour nos services, par un afflux toujours important à nos guichets d'usagers dont le comportement n'est pas toujours exemplaire.

Dans cette période compliquée et tendue, je vous demande de maintenir votre vigilance sur les règles de sécurité qui vous ont été rappelées et de continuer à ne pas accepter les incivilités qui sont le lot de nos agents d'accueil. Vous savez que je reste et que je resterai intransigeant sur ce sujet, la condamnation, obtenue il y a quelques semaines, en est une parfaite illustration.

Je vous remercie pour votre grand professionnalisme, votre sens du service public et votre efficacité, dans un contexte que je sais pas toujours optimal, qui font que notre administration, pilier du pouvoir régalién, est respectée. Soyez fier d'y travailler.

La période des fêtes est traditionnellement le moment du partage et de la convivialité avec nos proches comme avec nos amis mais elle ne doit pas nous faire oublier nos collègues qui sont dans la peine soit parce qu'ils ont perdu un parent ou un ami soit parce qu'ils luttent contre la maladie. Je leur souhaite de pouvoir surmonter ces moments douloureux et de pouvoir être rapidement, à nouveau, au milieu de nous.

L'équipe de Direction, mes adjoints, se joignent à moi pour vous souhaiter une excellente année 2016, qu'elle puisse vous apporter la joie, le bonheur et la réussite dans vos entreprises personnelles comme professionnelles.

Passez de bonnes fêtes

Christian Guicheteau »

Solidaires Finances Publiques 06 prend acte dans ce discours du thème dominant dans les pensées du directeur : les RPS. La DGFIP n'échappe pas à son funeste destin de Grande Direction Sacrifiée sur l'autel des économies budgétaires ,ni à ses contraintes actuelles.

Oui , Monsieur le Directeur , les agents souffrent au quotidien et sont confrontés aux difficultés des usagers et à leurs accès de colère inacceptables

Au delà des beaux discours - et puisque la prise de conscience du directeur bien que tardive semble réelle - nous attendons désormais des actes concrets au PAP 2016 et des mesures de prévention des RPS adaptées à la DDFIP 06



GREVE DU 26 JANVIER 2016

- La DGFIP c'est 6% des effectifs de la Fonction publique de l'Etat!
- La DGFIP supportera en 2016 54 % des suppressions d'emplois dans cette même Fonction publique de l'Etat!
- La DGFIP a perdu 25% de ses effectifs en 10 ans alors que sa charge globale de travail n'a cessé d'augmenter!
- La DGFIP c'est aussi 3 812 emplois non-pourvus au 1^{er} mars 2016!
- c'est moins de possibilités de mobilité choisie!
- c'est plus de travail pour ceux qui restent!
- c'est une dégradation des conditions de vie au travail!
- c'est un risque de privatisation des missions!
- c'est plus de restructurations et de suppressions de services!
- c'est un risque de remise en cause des règles de gestion!
- c'est l'abandon du service public et de l'intérêt général!

La démarche stratégique avec son plan triennal issu de l'adaptation des structures au réseau (ASR) est belle et bien en marche même si le Directeur général nous soutient le contraire.

Les SIP

Ne sont pas épargnés, ils connaissent comme d'autres services de la DGFIP des attaques en tous genres qui interrogent quant à leur devenir.

Attention, dangers imminents :

- dématérialisation: obligation de télédéclarer en 2016 pour les foyers fiscaux dont le revenu est supérieur à 40 000 euros étendue progressivement à l'ensemble des contribuables, obligation de télépaiement, télécorrection
 - concentration de certaines missions telles que le contrôle avec la mise en place des PCRPs.
 - fusions de secteurs d'assiette au sein d'un même SIP ou fusion de SIP sur une même résidence
 - création des centres de contact (CDC de Rouen, CDC de Chartres créés en 2014 et 2015 auxquels viennent s'ajouter ceux de Carcassonne et Valence au 1^{er} septembre 2016 puis 2 autres sont en cours de désignation par la DG) aux compétences géographiques interdépartementales, aux missions larges en termes de gestion du dossier fiscal comprenant le traitement du contentieux et du gracieux dans le périmètre de la télé-correction et de PSOD. Tout cela se fera à distance.
 - retenue à la source, qui est pour ses partisans, synonyme de gain de productivité, se traduit en langage DGFIP par des suppressions d'emplois.
- La peur n'évitant pas le danger, réagissons, mobilisons nous avant la liquidation du SIP.
- Attention, dangers imminents :



Non au SIE automatisé et à l'agent robotisé !

Les restructurations s'accélèrent...et ce n'est que le début !

Et pour les missions ? Au moins un bénéfice ? NON ! La qualité décline...

Et les agents ? Des presse-boutons...bientôt priés de muter ou de ne pas muter ?

Pour nos emplois, pour nos missions, et nos conditions de travail !

Collectivement nous avons tout à y gagner toutes et tous !

Depuis deux ans, la «réorganisation» des SIE est synonyme de fusions et de concentrations de services, pour aboutir à de grosses structures (de 30 à 50 agents et+).

A terme le nombre de SIE passer a de 750 à 300 sur le territoire!

Les petits sites, sont confrontés à l'expérimentation du télétravail, véritable «perfusion» avant leur disparition...

Et les agents, les missions dans tout ça?

La DG n'en a que faire!

-Dialogue social méprisé, procédures CHSCT peu respectées, passez votre chemin, la démarche stratégique avance!

Les restructurations s'accélèrent...et ce n'est que le début !

-41 directions seront concernées par des restructurations SIE en 2016 (d'après une note DG sur l'application Topad).

-Déjà 12 départements «expérimentent» le travail à distance.

-Gespro et RSP (refonte des systèmes de paiement), sont des applications nationales et permettent le travail «à distance»

.RSP commence à se déployer (objectif généralisation fin 2017).

Or en 2015, seul l'Eure était département expérimentateur. L'expérimentation dans l'Essonne avait été suspendue au vu du travail titanesque de mise en conformité que supposait RSP...

le déploiement risque d'être douloureux!

- Cerise sur le gâteau, c'est l'automatisation tous azimuts qui parachève la mutation des SIE:

déjà pour certains remboursements de crédit de TVA , puis demain pour Avisir, les jugements des procédures collectives, les taxations d'office sans contrôle humain ni cohérence...

- Le futur recours aux Centres de contact pour transférer l'accueil SIE vers des plates-formes téléphoniques est aussi dans les tuyaux... l'efficacité de services déconnectés les uns des autres reste à prouver!



Et les agents ? Des presse-bouton...bientôt priés de muter ou de ne pas muter ?

Travail sur listing généralisé, abattage, notes imbuables et prière de ne pas trop réfléchir...

tout ceci dégrade nettement les conditions de travail des agents réduits à des presse-bouton.

Les CHSCT sont réunis trop tard (quand ils le sont) pour faire bouger les projets:

quel mépris pour la santé des agents!

De plus, si le maintien à résidence et l'octroi de la prime de restructuration sont respectés pour

l'instant, il est clair que les agents voient aussi à terme leurs possibilités de mutation réduites. ave

Et demain, auront-ils l'obligation de muter ou de ne pas muter suivant les circonstances?

Et pour les missions ? Au moins un bénéfice ? NON ! La qualité décline...

La logique d'une «chaîne de travail» au sein des SIE et encore plus avec les autres services est complètement perdue de vue...La gestion des dossiers, et l'établissement de l'impôt en pâtissent lourdement malgré les sacrifices des agents

.Le contrôle en SIE? Le «non-contrôle» organisé par la DG (CICE, certains remboursements de crédit de TVA), la dématérialisation couplée au séquençage des tâches empêchent toute logique d'expertise dans le travail des agents ou de lieu utile avec les services de contrôle...! Non

Contrôle fiscal : 3100 emplois supprimés... ! restructurations, réorientation et absence de reconnaissance au programme...

Comme tous les agents des finances publiques, les agents du contrôle fiscal subissent les conséquences de choix totalement contre productifs pour l'exercice de leur Mission ; des restructurations, une dégradation de leurs conditions de travail, un manque de reconnaissance patent et une réelle perte de leur pouvoir d'achat. Les restructurations et les évolutions sont nombreuses : elles concernent tout à la fois les nombreuses expérimentations (pilotage des BCR par les Dircofi, pôle de programmation, pôle de CSP, PCRCP etc) mais aussi l'organisation même du contrôle fiscal, avec la disparition programmée de nombreuses brigades départementales de vérification notamment. S'ajoutent à ces évolutions profondes les conséquences de la réforme territoriale qui entraînent la disparition de la Dircofi centre (conséquence de la suppression de la Délégation interrégionale centre). Les conditions de travail connaissent une dégradation sans précédent: la suppression de plus de 3100 emplois dans la sphère du contrôle fiscal, principalement des emplois dans les services assurant le CSP et la programmation (avec une véritable dégradation de celle-ci) ou encore de soutien administratif et le management, de plus en plus éloigné des réalités et des enjeux du contrôle fiscal, en constituent les principales causes. Le constat du manque de reconnaissance et de la perte de pouvoir d'achat est connu: absence de revalorisation de la valeur du point d'indice et des régimes indemnitaires, baisse du nombre de promotions internes et insuffisance notoire du remboursement des frais de déplacement...

Pour Solidaires Finances Publiques, les pouvoirs publics ne peuvent prétendre être réellement volontaristes et cohérents dans leurs déclarations sur la lutte contre la fraude fiscale.

Renforcer les moyens humains de l'ensemble de la chaîne de travail du contrôle, réorienter le mode de management vers plus de technicité et de soutien aux agents, reconnaître les qualifications des agents, assurer une véritable présence sur l'ensemble du tissu fiscal, favoriser la mutualisation et revaloriser la rémunération et les frais de déplacement sont des exigences incontournables pour assurer un contrôle fiscal efficace.

Pour porter nos exigences légitimes et nécessaires, pour un service public véritablement au service de tous, il est indispensable d'agir ensemble.

Toutes et tous en grève le mardi 26 janvier!



Le foncier n'en peut plus !

«Comme vos services sont très sollicités et que vos effectifs diminuent, je crains que le travail ne puisse être réalisé partout d'ici la fin de l'année ». Sénateur Michel Bouvard lors de l'audition de la DGFIP sur la révision foncière au Sénat le 9 décembre 2015. Cette prédiction avisée pourrait être étendue à beaucoup de services, et assurément à toutes les missions foncières et domaniales!
De fait, les agents n'en peuvent plus!

Le cadastre en Plan

Accusant plusieurs mois de retard, la convergence avec l'IGN censée aboutir à la RPCU ne se déroule pas sans difficultés. Outils de l'IGN non opérationnels, pilotage centralisé et informations au compte gouttes, traitement chaotique des anomalies et rejets en pagaille. Le poids réel du travail a été sous-estimé tant par l'IGN que par la DGFIP.

C'est le prix de quinze années de suppressions drastiques d'effectifs, de privation de moyens, de carence en matière de politique de remaniements. Mis à l'écart de la révision, les géomètres subissent les aléas d'un calendrier de plus en plus déconnecté des réalités et des besoins du terrain.

La révision foncière en galère !

«A l'impossible nul n'est tenu!»

Oui, mais... Malgré les précautions littérales de la DG dans la note du 19/11, et le report d'un an (2017) de l'intégration des VL révisées, les opérations de fiabilisation des bases foncières des locaux pros conduisent à un énorme pic de charge depuis novembre.

**Le lissage sur 10 ans, le «planchonnement», autant d'opérations complexes qui ne faciliteront pas la réception des usagers!
N'en jetez plus!**

Les « hypos » ne savent plus où ils habitent !

La mise à jour des bases foncières accuse un retard qui contribue à la dégradation de la qualité du fichier. A force de suppressions d'emplois et de réorganisation, les SPF n'en peuvent plus! Plombés pendant trois ans par des délais oppressants, les agents de la publicité foncière subissent le boycott de Télé@ctes par les notaires, dans un contexte où la perspective de regrouper tous les services avec l'enregistrement sur un seul lieu génère de vives inquiétudes et va conduire beaucoup d'agents à sacrifier leur métier pour garder leur résidence possible.

Ce domaine que l'on brade

Il n'y a pas de budget pour l'indemnitaire des agents, mais il y en a pour les vautours qui planent au dessus des missions domaniales!

Après la gestion des cités, la rédaction d'actes, le marché de la double évaluation, ce sont les baux privés qui vont être renégociés, en partie par le privé.

Surchargés de missions supplémentaires sans les emplois nécessaires, les agents des Domaines ont toutes les raisons de se faire entendre!

Accueil en danger !

Après avoir été longtemps le parent pauvre de l'ex DGI et DGCP, la mission d'accueil est devenue au fil du temps, une mission prioritaire à la DGFIP. Ainsi des cellules dédiées se sont développées dans les centres des finances publiques dont les emplois ont été identifiés et inscrits au TAGERFIP. Malheureusement ces bonnes pratiques sont aujourd'hui plus que menacées. La démarche stratégique, avec ses mesures dites de simplifications, son plan d'adaptation des structures au réseau (ASR), impactent l'accueil tout comme les autres missions de la DGFIP.

Malgré la volonté assumée par le DG de désintoxiquer l'usager de l'accueil physique, les chiffres démontrent le besoin croissant d'une relation de confiance et de proximité par les citoyens. L'épisode de l'exonération de la taxe d'habitation pour les retraités modestes ne vient pas aider la DG dans sa promotion des services en ligne.

Des chiffres rien que des chiffres :

-32 millions de sollicitations par an pour les services d'accueil en 2014 soit une augmentation en un an de 5%, dont plus de 6 millions de visites dans les services pendant la campagne déclarative et 11 millions pendant la campagne des avis.

Les réponses de l'administration face à cette augmentation croissante sont de :

- Réduction des horaires d'ouvertures au public.
- Abaissement du seuil de paiement en numéraire à 300 €.
- Poursuite et amplification des fermetures de services notamment les petites trésoreries.
- Inscription dans les Maisons de services au public.
- Elargissement des centres de contact qui doivent absorber l'ensemble des contact téléphoniques et courriel de leurs directions de compétences.
- Transformation des agents en promoteurs des services en ligne. Ces choix ne règlent pas les problèmes de l'accueil dont une majorité sont communs à l'ensemble des services de la DGFIP: Suppressions d'emplois, conditions dégradées d'exercice des missions, absentéisme
- de reconnaissance des agents en terme de rémunération et de conditions de vie au travail.



Services des Divisions Dépense des services en ébullition...

A l'autel des sacrifices liés à la volonté gouvernementale de réduction de la dépense publique, les services des divisions de la dépense de la DGFIP, au gré des réformes et restructurations prévues par la démarche stratégique et des plans de suppressions d'emplois, voient l'exercice de leur mission de plus en plus contraint.

Dans les services de rémunérations, les portefeuilles sont redistribués au gré des amputations d'effectifs anticipées ces dernières années par les directions dans la perspective de feu l'ONP. Dans le service des oppositions sur la solde des personnels militaires, les réponses aux appels au secours ressemblent à un dialogue de sourds et le service, qui subit un retard de traitement de courrier de 5 à 6 mois, semble abandonné par la Direction Générale.

Dans les services de dépenses classiques et facturiers, les dysfonctionnements récurrents de l'applicatif Chorus et le développement à marche forcée de la dématérialisation/numérisation des factures aggravent des conditions de travail déjà dégradées par une organisation du travail de plus en plus industrialisée. Elles menacent de l'être encore plus avec la valse des modifications de la cartographie des assignations comptables, sous prétexte de faire coller les services de l'Etat à la réforme des régions, et la généralisation des services facturiers d'ici 2017. Pour la DGFIP, les concentrations de service sont la règle. Peu importe la taille inhumaine des structures, certaines plates-formes mutualisées dépassent déjà les 100 agents!

Dans tous ces services, le même vécu des agents : des conditions de travail de plus en plus à flux tendu, des remises en question perpétuelles des méthodes et organisations de travail, des contrôles de moins en moins poussés faute de moyens humains, une pression constante sur les rythmes de travail pour répondre aux besoins des fournisseurs ou des ordonnateurs.

-Partout le même constat : des transferts charges /emplois en déficit, une érosion constante des effectifs. L'administration joue à fond la carte de la conscience professionnelle des agents et continue son massacre des emplois....

Partout, les mêmes questions et inquiétudes : pourquoi laisse-t-on la situation se dégrader et quel sera l'avenir du service ? Où et comment exercera-t-on nos missions ?

Partout le même sentiment d'incompréhension et d'abandon de la part de la Direction. Partout la même absence de transparence et de communication sur les restructurations à venir, quand ce ne sont pas des informations contradictoires sur les déplacements ou fermetures de service programmés...

**Les agents en ont marre d'être des pions victimes d'un
chamboule-tout sans horizon!**

RECONNAISSANCE!

Dans notre jargon syndical la reconnaissance des qualifications et des technicités exigées et acquises pour l'exercice et l'accomplissement des missions qui incombent à notre administration doit trouver sa traduction dans plusieurs domaines. Ceux-ci, tout en répondant à la même finalité, font appel à des outils différents

Solidaire Finances Publiques revendique :

Pour Solidaire Finances Publiques, qui est opposé à la rémunération au mérite, la reconnaissance des qualifications doit se traduire:

D'une part au travers d'une revalorisation des grilles indiciaires et des régimes indemnitaires

- une nette revalorisation du point d'indice bloqué depuis 2010 (entraînant de facto un blocage de l'IAT et de l'IFTS ainsi que de la prime de rendement);
- la mise en place de carrières linéaires revalorisées. Les décisions de la DGAFP dans le cadre du non-protocole PPCR sont très loin de répondre à nos attentes ;
- la revalorisation des barèmes et de la valeur du point ACF.

Ensuite par une amélioration des déroulements de carrière au sein de chaque corps

C'est-à-dire par des dispositifs statutaires, réglementaires et budgétaires qui permettent à un maximum d'agents d'être rémunérés dans les grades et les échelons les plus rémunérateurs.

- la promotion immédiate au grade supérieur de tous les agents qui remplissent les conditions statutaires.
- et donc l'abandon immédiat du système du ratio pro/pro qui ne vise qu'à bloquer les agents dans leur grade. En effet, les possibilités de promotions dépendent du nombre d'agents recrutés. Celui-ci étant en baisse, du fait des suppressions d'emplois, les plus anciens tardent à être promus. De plus, les agents qui partent à la retraite ont en général atteint les grades terminaux qui comptent de moins en moins d'agents. Cette situation est encore amplifiée par les décisions ministérielles visant à réduire constamment les taux des ratios pro/pro.
- la mise en place d'une carrière C et d'une carrière B organisées en un seul grade.

enfin par une structure des emplois mieux adaptée.

Des agents C qui exercent des missions dévolues à des agents B doivent être rémunérés comme des agents B et donc appartenir à la catégorie B. Des agents B qui exercent des missions dévolues à des agents A doivent être rémunérés comme des agents A et donc appartenir à la catégorie A. Dans ce sens, les structures d'emplois sont schématiquement représentées par des figures géométriques:

la pyramide (plus de C, moins de B et encore moins de A, le cylindre (autant de C que de B que de A, le losange (plus de B que de C et que de A) et la pyramide inversée (plus de A que de B et plus de B que de C). Solidaire Finances Publiques exige un plan de transformations massives d'emplois C en emplois B et d'emplois B en emplois A accompagné de plans de promotions internes (concours internes, internes spéciaux, examens professionnels et liste d'aptitude).

Solidaires Finances publiques exige également le respect des agents et condamne en conséquence tous les dispositifs arbitraires visant à promouvoir la rémunération au mérite, notamment celui de l'évaluation, qui sont vexatoires

pour l'ensemble des agents à qui l'administration et le Gouvernement ne donnent pas les moyens nécessaires pour le plein accomplissement de l'ensemble des missions dévolues à la DGFIP.

A peine décidées, les règles de gestion sont remises en cause ! Non, Non et Non !

- Lors de la mise en place de la DGFIP, les règles de gestion applicables à l'ensemble des agents ont été négociées et décidées après plusieurs groupes de travail. Tous les actes de gestion ont été passés en revue et les représentants des personnels se sont attachés à améliorer les dispositifs préexistants.

- Au final, l'administration a pris ses décisions et notre organisation syndicale continue d'œuvrer pour un renforcement des droits et des garanties des agents.

- Dès la pleine application des règles communes, la même Administration décide de les remettre en cause en se déliant de tout engagement précédent de stabilité et de lisibilité.

- Déjà pour 2016, les modifications sont importantes et dangereuses comme par exemple :

La suppression des mouvements complémentaires pour les agents A et B;

- Le blocage des agents B pendant trois années dans leur premier métier;

- La remise en cause de possibilité d'obtenir une affectation fine, toujours pour les agents de catégorie ;

- Le blocage des nouveaux agents de catégorie C pendant trois années sur leur première affectation;

- La possibilité de remise en cause de la cartographie des RAN par fusion de certaines d'entre elles sur propositions des Directions locales;

-Etc, etc

Ces propositions ayant été unanimement rejetées par les organisations syndicales, la Direction générale a décidé de passer en force. Pour comble, elle prétend ne rien remettre en cause et donc respecter les engagements puisque les mesures nouvelles ne concerneraient, non pas les agents actuellement en poste, mais uniquement ceux qui seront recrutés dans le futur!

Qu'en sera-t-il dans les mois et les années à venir?

De graves menaces, pèsent sur les règles de mutations, de promotions, de gestion individuelle et collective. Le non-protocole PPCR sera bien évidemment utilisé comme un excellent prétexte pour en rajouter.

L'administration va-t-elle encore faire payer longtemps aux agents les conséquences de la politique d'austérité qu'ils condamnent et qui les touchent tant dans leur vie professionnelle que personnelle ?

LES "A PLUS" NE PEUVENT PLUS !

Que vous soyez cadre supérieur, chef de poste ou chef de service, adjoint, auditeur, expert , partout le même constat s'impose

Vous êtes tenus responsables de tout !

Vous devez atteindre des objectifs touchant à l'amélioration de la performance du service public et du service rendu à l'utilisateur tout en mettant en place (bien entendu, avec succès...) le périmètre des nouvelles structures.

Vous devez assurer le soutien technique à vos agents alors que la complexité et la multiplicité des notes et des instructions ne font que croître malgré les annonces de simplification.

Vous devez aussi assurer la qualité de vie au travail des personnels

Vous n'avez pas la maîtrise de vos moyens La pénurie criante de personnel ne cesse de s'aggraver. En 2016, 2130 suppressions d'emplois pour la seule DGFIP (qui supporte 54 % des suppressions d'emplois de l'Etat pour seulement 6 % des effectifs de la fonction publique d'Etat).

Entre 2002 et 2016, la DGFIP a perdu 35 000 emplois soit près d'un agent sur 4 !!!

Sans compter les vacances de postes, la baisse continue des crédits de fonctionnement, les calendriers contraints, les problèmes liés aux applications informatiques...

La DG préconise de ne pas hésiter à dire aux agents que les moyens humains sont insuffisants pour réaliser toutes les tâches afin de se concentrer sur l'essentiel mais la définition de celui-ci est laissée à la réflexion exégétique et à la responsabilité de chaque cadre A+

Vous n'avez pas le soutien nécessaire de votre direction

Trop souvent, vos demandes d'appui et de soutien ont pour suite une réponse insuffisante voire une absence de réponse. De même, il faut s'attacher tout particulièrement aux conditions de vie au travail des agents et à leurs risques psycho-sociaux mais rien sur ces sujets concernant les A+ eux-mêmes.

Vous n'avez pas d'avenir en termes de carrière

351 suppressions nettes d'emplois «A plus» de 2014 à 2016: 23 AGFIP, 13AFIP, 24 AFIPA, 70 IP, 35 IDIV HC, 220 IDIV CN et création de 34 IDIV experts.

Les carrières administratives sont bloquées, l'accès aux postes comptables devient de plus en plus difficile et les dispositifs de fin de carrière sont engorgés.

C'est pourquoi Solidaires Finances Publiques s'adresse directement aux cadres supérieurs que vous êtes pour l'emploi, les missions, la reconnaissance et la rémunération.

Pour une vraie proximité du service public

Le besoin de service public est une réalité qui ne se dément pas. Le gouvernement le reconnaît en promouvant les « Maisons de services au public »... après avoir pourtant contribué à son tour à la désertification administrative d'une partie du territoire: 4000 en 1998, les « trésoreries» sont aujourd'hui 2500.

C'est au nom de la sacro-sainte réduction de la dépense publique que les contrôles ont été réduits ou «allégés», la mission dénaturée et les agents transformés en «presse-bouton» par une application Hélios qui organise le transfert de tâches vers les collectivités locales pour mieux poursuivre les suppressions d'emplois au programme de la DGFIP.

C'est toujours au nom de la même réduction de la dépense publique qu'il a fallu tenter de «désintoxiquer» l'utilisateur du guichet, que les horaires d'ouverture ont été réduits et que,

déjà, des trésoreries ont été fusionnées. Et depuis la loi du 20 décembre 2014, déni de service public sans considération pour ses agents et ses usagers, les collectivités locales peuvent recourir à des sociétés privées pour recouvrer leurs produits locaux.

Aujourd'hui, après la spécialisation et la concentration des activités hôpital et HLM, avec le



mécano imposé de la réforme territoriale (grandes régions, métropoles, intercommunalités) sans compter les communes nouvelles, c'est à toujours plus de fusion de postes qu'est condamné le réseau. Et tout ceci sans se préoccuper des conditions de travail déplorables des agents obligés de conduire les opérations de fusion en un temps limité avec des moyens appauvris.

Pourtant, au quotidien, les agents continuent de se démener dans les «trésoreries» pour assister les élus locaux et leurs équipes sont parfois réduites à un agent à temps incomplet. Ils se débattent avec la dématérialisation. Ils sont également là pour tous ces usagers que le haut débit ne dessert pas.

Et demain? Toujours moins d'emplois, toujours plus de concentration avec les projets de services facturiers à la mode SPL? Inéluctables les conditions de travail qui ne s'amélioreront pas ainsi? Et pourtant, quelle meilleure porte d'entrée sur la diversité des services de la DGFIP qu'un service de proximité physique exercé par des agents de la DGFIP ?

Si les 36.000 communes de France sont le vivier d'une démocratie de proximité, les trésoreries sont un terreau qui les aident à vivre.



Union
syndicale
Solidaires

Plus que jamais
SOLIDAIRES!
Plus que jamais
dans
les luttes

FACE À L'HORREUR ET À LA BARBARIE, POUR LA JUSTICE SOCIALE





MEMBRES DE BUREAU



SECRETAIRE DEPARTEMENTAL : Pascal MANDINE 06.02.69.54.18

SECRETAIRE ADJOINT : Danielle GROSSO 06.02.68.35.54

SECRETAIRE ADJOINT : Nicolas EZZAHI 06.02.68.35.54

TRESORIERE : Marie-Laurence POUGET 04.92.09.45.88

TRESORIERE ADJOINTE : Anne GRAZIANI 04.92.09.46.72



SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques

