



SOMMAIRE:

Page 1: Edito

Pages 2 à 8: résultat du baromètre social local

Pages 9 et 10 : rapport d'activité et budget 2017 cherchez l'erreur

Page 11 : brèves



**L'espérance**

**J'ai ancré l'espérance  
Aux racines de la vie**

\*

**Face aux ténèbres  
J'ai dressé des clartés  
Planté des flambeaux  
A la lisière des nuits**

\*

**Des clartés qui persistent  
Des flambeaux qui se glissent  
Entre ombres et barbaries**

\*

**Des clartés qui renaissent  
Des flambeaux qui se dressent  
Sans jamais dépérir**

\*

**J'enracine l'espérance  
Dans le terreau du cœur  
J'adopte toute l'espérance  
En son esprit frondeur.**

**Andrée Chedid**

## RESULTAT DE L'ENQUETE LOCALE INTERSYNDICALE

Les syndicats Solidaires Finances Publiques et CGT Finances Publiques ardennais ont mené au 4<sup>e</sup> trimestre 2015 une campagne de HMI (sur les sites de Vouziers, Fumay, Rethel, Sedan et cité administrative à Charleville).

Il est ressorti de ces rencontres avec les collègues qu'un besoin d'expression locale était nécessaire sur nos conditions de travail et sur les politiques qui impactent notre vie professionnelle, notamment en réponse au baromètre social national dont les résultats sont parus courant octobre 2015.

Nous vous avons proposé de vous exprimer dans un « baromètre social local », par le biais d'un questionnaire, que nous avons voulu aussi ouvert que possible (chaque thème permettait une expression libre avec l'ajout de sujets à aborder)

Nous avons récolté 120 réponses, dont certaines collectives par service. Nous essayons de reproduire les résultats fidèlement ci-dessous.

Nous avons ajouté une colonne « mitigé » aux choix proposés, après le dépouillement des questionnaires.

Dans la colonne « observations », vous trouverez les commentaires les plus fréquents et les plus symptomatiques pour chaque question.

Ce questionnaire ainsi que les analyses que nous en avons tirées ont été présentées lors d'un CTL demandé par Solidaires et la CGT, le 2 juillet.

### Que pensez-vous des ressources et outils dont vous disposez pour faire votre travail ?

	OUI	NON	MITIGE	OBSERVATIONS
1/ Votre espace de travail est-il suffisant ?	<b>63 %</b>	36 %	1 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>•il nous manque de la place pour l'archivage ; désagrément dû au travail en open space</li> <li>•perte d'espace suite à déménagement / mauvaise répartition des surfaces par rapport à certains services, configuration 4 personnes dans un même bureau entraîne une gêne à la concentration</li> <li>•Cependant nombreux désagréments dus au travail en open-space.</li> </ul>
2/ Obtenez-vous facilement les petits fournitures (crayons, élastiques, trombones, agrafes, calculette, chemises...) dont vous avez besoin pour travailler ?	<b>95 %</b>	3 %	2 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>•toutefois il est constaté une dégradation de la qualité (papier, stylo, stabilo)</li> </ul>
3/ Le matériel (ordinateur, photocopieur, imprimante, téléphone) dont vous disposez pour travailler est-il performant et adapté à vos besoins ?	50 %	43 %	7 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>•ordinateur avec taille d'écran différente (problème vue) et pas d'imprimante</li> <li>•des problèmes de téléphonie (impossibilité de récupérer les appels, les usagers se plaignent de ne pas savoir nous joindre alors que l'on est présent), imprimantes bruyantes, on n'a plus la possibilité d'imprimer en A3</li> <li>•matériel vieillissant (ordinateur, téléphone) et en quantité insuffisante (photocopieur, imprimantes)</li> </ul>
4/ La documentation dont vous disposez est-elle adaptée à vos besoins ?	45 %	<b>44 %</b>	<b>8 %</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•3 « ne se prononce pas »</li> <li>•NAUSICAA est imbuvable</li> <li>•à conditions d'avoir des heures pour chercher et comprendre</li> <li>•oui mais difficultés à trouver sur Ulysse</li> </ul>

5/ Les stages que l'on vous propose sont-ils adaptés à vos besoins ?	<b>51 %</b>	18 %	23 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 % « ne se prononce pas », remarques essentiellement sur les e-formation</li> <li>• trop en amont du besoin, ou trop généralisé (2 jours de formation pour 30 minutes utiles)</li> <li>• Stages trop généralistes, peu adaptés au besoin et au calendrier (déploiement longtemps après le stage), e-formations sans intérêt pédagogique (on ne peut pas se tromper, on ne peut que cliquer sur la bonne réponse y compris lorsqu'il y a un cas pratique, on ne retient rien quand on a le temps de suivre la formation) possibilité en théorie de demander à effectuer la e-formation ailleurs que sur son poste mais c'est compliqué de dire « je m'absente, je vais à la cité ou à la ddip, j'ai une e-formation)</li> <li>• Pas toujours adaptés et rapidement obsolètes.</li> </ul>
6/ Les applications informatiques sont-elles adaptées à vos besoins ?	<b>60 %</b>	29 %	11 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• beaucoup de problèmes au niveau des application (balfus – sie)</li> <li>• leur fonctionnement est aléatoire, certaines bases informatiques fiscales nécessiteraient une campagne de fiabilisation</li> <li>• oui mais beaucoup de bugs, manque d'accès à des modèles</li> <li>• nausicaa : on n'y retrouve rien ; libre office n est pas adapté</li> </ul>
7/ Dans votre service, disposez-vous de moyens humains suffisants pour accomplir votre travail ?	37 %	<b>58 %</b>	5 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• manque de personnel pour accomplir correctement notre travail</li> <li>• De plus en plus de difficultés, dégradation de l'ambiance due à l'augmentation des charges sans renforcement des équipes de travail, positionnement difficile dans ce contexte</li> <li>• très insuffisant</li> <li>• Charge de travail bien supérieure à la quantification et au dimensionnement des équipes.</li> <li>• Sentiment permanent de bâcler le travail.</li> </ul>
<p>Avez-vous des remarques, des suggestions à faire, des compléments à apporter sur ces sujets ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pourquoi nous cacher le regroupement de 2 services et pourquoi avoir fait des travaux coûteux de rénovation pour un service qui va disparaître</li> <li>• configuration du service : « plateau », très bruyant, impossible de faire un travail de fond sérieusement</li> <li>• Inadéquation des charges de travail et des moyens humains mis en face. Est-ce par méconnaissance du travail par les décideurs, ou volontaire ?</li> <li>• souhait d'une documentation fonctionnelle, rationnelle et lisible</li> <li>• Inadaptation des faits au discours selon lequel " on ne peut plus tout faire " entendu à plusieurs reprises dans la bouche des directeurs. De plus ce discours frustre les agents dans leur conscience professionnelle.</li> </ul>				

**Que pensez-vous de l'ambiance de travail au sein de votre structure/service ?**

	OUI	NO N	MITIGE	OBSERVATIONS
8/ Travaillez-vous dans une bonne ambiance ?	<b>75 %</b>	7 %	17 %	1 % « ne se prononce pas » •malgré les désagréments dus aux open spaces •en général oui, mais la situation des agents en difficultés peuvent amener à des tensions
9/ Des tensions sont-elles perceptibles au sein de votre service ?	47 %	<b>49 %</b>	3 %	1 % « ne se prononce pas » •dues au manque de personnel qui a pour conséquence d'avoir + de tâches à effectuer qui ne sont pas de notre ressort •pas assez de personnel pour le travail à exécuter provoque des tensions •problème de relation entre collègues notamment et surtout à cause d'un manque de communication, les tensions sont liées à la charge de travail mais également à une mauvaise définition des tâches de chacun •management maladroit préjudiciable au bien etre au travail.
10/ Collaborez-vous facilement entre collègues d'une même équipe ?	<b>93 %</b>	4 %	2 %	1 % « ne se prononce pas » •pas assez de temps
11/ Collaborez-vous facilement avec les autres services ?	<b>74 %</b>	22 %	3 %	1 % « ne se prononce pas » •tous les services sont débordés et les collègues n'ont pas forcément le temps de répondre aux sollicitations « extérieures », la collaboration n'est pas toujours évidente

Avez-vous des remarques, des suggestions à faire, des compléments à apporter sur ces sujets ?

- trop de tensions sur les agents, hiérarchie non diplomate
- ça se détériore avec la surcharge de travail et la mauvaise répartition des tâches du fait du manque de compétences de certains. Il serait utile de former + les agents en difficultés (manque de base informatique)
- il y a un gros manque de communication

## Que pensez-vous de votre travail au quotidien ?

	OUI	NON	MITIGE	OBSERVATIONS
12/ Vos missions sont-elles bien définies ?	<b>67 %</b>	30 %	1 %	2 % « ne se prononce pas » <ul style="list-style-type: none"> <li>•c'est au jour le jour</li> <li>•le travail se fait au plus pressant par rapport aux impératifs des échéances – multitudes de tâches organigramme, avec trop de choses à faire par rapport au temps de travail</li> <li>•De moins en moins du fait de la polyvalence.</li> </ul>
13/ Vos responsabilités sont-elles bien définies ?	<b>42 %</b>	41 %	2 %	15 % « ne se prononce pas » <ul style="list-style-type: none"> <li>•manque de confiance du chef de service</li> <li>•Accomplissement de tâches au-delà des compétences requises.</li> </ul>
14/ La charge de travail au sein de votre service est-elle bien répartie ?	<b>58 %</b>	36 %	2 %	4 % « ne se prononce pas » <ul style="list-style-type: none"> <li>•pas assez de personnel</li> <li>•il y a des périodes plus chargées que d'autres</li> <li>•travail dans l'urgence</li> <li>•manque de transparence</li> <li>•Mais trop importante.</li> </ul>
15/ Comprenez-vous le sens de votre travail, vous sentez-vous utile ?	<b>52 %</b>	34 %	3 %	11 % « ne se prononce pas » <ul style="list-style-type: none"> <li>•BOF plus maintenant</li> <li>•parfois manque de considération des responsables</li> <li>•heureusement qu'il y a encore le sens d travail bien fait</li> <li>•il nous est parfois demandé de faire des choses sans que l'on nous en explique l'utilité, le sens</li> <li>•de- en – du fait de la dématérialisation qui oblige le contribuable à faire une partie de notre travail</li> <li>•une réserve sur l'efficacité (enjeux pas toujours adaptés), l'équité fiscale devient inexistante...</li> <li>•Utile ? Non, plus de sentiment de rendre la justice fiscale."</li> </ul>
16/ Avez-vous le sentiment de faire un travail qui vous dépasse ?	36 %	<b>47 %</b>	4 %	13 % « ne se prononce pas » <ul style="list-style-type: none"> <li>•trop de dématérialisation – tableaux illisibles (MAJ TH HLM)</li> <li>•manque de temps pour bien l'accomplir</li> <li>•masse de travail et complexité de la législation</li> <li>•parfois manque de soutien technique</li> </ul>
17/ Pensez-vous faire un travail de bonne qualité ?	<b>56 %</b>	38 %	4 %	2 % « ne se prononce pas » <ul style="list-style-type: none"> <li>•manque de temps et de moyen pour traiter les tâches ; sensation de travail superficiel</li> <li>•on fait ce que l'on peut avec les moyens dont on dispose et on se rend compte qu'on n'a de – en – de moyens pour rendre un bon service à l'utilisateur</li> <li>•De – en -</li> <li>•Autant que possible</li> </ul>

18/ Avez-vous besoin d'être informé par l'encadrement des évolutions de votre métier ?	<b>87 %</b>	10 %		<p>3 % « ne se prononce pas »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•EN CAS DE RESTRUCTURATIONS</li> <li>•Espérance d'un peu plus de communication</li> <li>•en cas de nouveautés les notes doivent être lues et commentées par le personnel encadrant pour en faire bon usage</li> <li>•MAJ important avec l'évolution du métier, on n'a plus le temps de chercher nous même</li> <li>•les évolutions sont connues au dernier moment, exemple : création d'un PRS DIRCOFI le 1/9/15 annoncée 8 jours avant ; incertitude sur la fusion BDV DIRCOFI</li> <li>•cela évite les spéculations</li> </ul>
19/ Souhaitez-vous des réunions de service régulières ?	<b>70 %</b>	25%	2 %	<p>3 % « ne se prononce pas »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•oui mais il faut qu'elles soient utiles, pas faire des réunions pour faire des réunions</li> </ul>
20/ Votre supérieur entend-il vos difficultés, y répond-il ?	32 %	19 %	<b>35 %</b>	<p>14 % « ne se prononce pas »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Oui il les entend. Non, il n'y répond pas toujours car il ne dispose d'aucune marge de manœuvre pour le faire</li> </ul>
21/ La gestion par les statistiques est-elle pertinente ?	5 %	<b>89 %</b>	2 %	<p>4 % « ne se prononce pas »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•pas forcément le reflet de la réalité, au détriment de certaines tâches</li> <li>•source de stress + pression</li> <li>•seul l'objectif statistique est recherché, que devient la notion du service public ?</li> <li>•tout va bien quand les stats contentieux sont bonnes... sauf qu'il y a tout le reste</li> </ul>
22/ Diriez-vous que la notation annuelle reflète votre travail et votre investissement ?	10 %	<b>78 %</b>	7 %	<p>5 % « ne se prononce pas »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•elle reflète le travail mais pas l'investissement personnel</li> <li>•Pas le moins du monde, pas d'avancement, pas de motivation salariale, pas de motivation professionnelle</li> <li>•la notation annuelle, en particulier le système des bonifications budgétaires, entraîne des incompréhensions individuelles provoquées par les contingentements budgétaires, et par les considérations de personnes sans lien avec l'activité professionnelle</li> <li>•manque de reconnaissance</li> </ul>
23/ Pensez-vous que les espaces de dialogue (EDD) ont permis d'améliorer vos conditions de travail ?	5 %	<b>68 %</b>		<p>27 % « ne se prononce pas »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•pas le temps d'y aller beaucoup d'hypocrisie sur l'application des EDD</li> <li>•ne connais pas les EDD</li> <li>•aucune évolution ressentie</li> <li>•après les GEM, les EDD, pour quels résultats ?</li> <li>Contrairement à ce qu'on nous avait laissé entendre, les EDD n'ont servi à rien</li> <li>•Ils furent à la fois de bons groupes de paroles et l'occasion d'une énorme frustration et comme régulièrement malheureusement un gâchis !</li> </ul>

Avez-vous des remarques, des suggestions à faire, des compléments à apporter sur ces sujets ?

- un peu laissés tout seul : les notes qui ne sont plus commentées
- les notations en cours de mutation devraient être prises en compte sur le poste où les fonctions se sont exercées – défavorisé sur la notation (pas de réduction) à cause d'une mutation
- Sentiment de ne jamais pouvoir aller au bout des choses, sans cesse dérangés. Difficultés à suivre son travail. Trop de canaux de sollicitation par les usagers (réception, téléphone, balp, balf, e-contact). Le tout internet et les télé-procédures entraînent une charge de travail mal quantifiée et sous-estimée. Cela génère également des appels téléphoniques auxquels on ne peut techniquement pas répondre. La communication des politiques entraîne aussi des conséquences désastreuses quand la population connaît avant le personnel certaines évolutions ou décisions portant sur la fiscalité.
- Sentiment de conflit de valeurs quand on nous demande d'appliquer des mesures avec lesquelles nous ne sommes pas d'accord (ex : obligation de télé-déclaration et télé-paiement pour les personnes âgées).

### Que pensez-vous de votre travail en général ?

	OUI	NON	MITIGE	OBSERVATIONS
24/ Pensez-vous que la DGFIP rende un service de meilleure qualité aux usagers d'année en année?	4 %	<b>87 %</b>	9 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>•non car suppression des services de proximité et en obligeant les usagers à passer par le net</li> <li>•accueil du public de + en + restreint et au téléphone les usagers n'arrivent pas à joindre les agents</li> <li>•trop opaque, les usagers ne comprennent plus rien</li> <li>•dégradation d'année en année du service rendu au public</li> <li>•heures d'ouvertures de guichet minimum, voire fermeture, nbre de trésoreries fermées, on contrôle et pénalise les petits et pas les grands fraudeurs</li> <li>•abandon progressif de la mission accueil dans les centres des FP, la législation complexe est en perpétuelle évolution, ainsi que la dictature permanente des statistiques, aboutissant à une remise en cause de la notion d'équité fiscale</li> <li>•ce n'est pas l'utilisateur au centre de la réforme mais les économies au centre des réformes</li> <li>•dégradation du service public par les envois vers le site internet et les centres d'appel</li> <li>•on attache plus d'importance aux « chiffres » qu'à la qualité du service (taux de recouvrement, délai de paiement,,,) )</li> <li>•fermeture de sites, réduction de personnel, c'est moins de service à l'utilisateur)</li> </ul>
25/ Pensez-vous que la DGFIP remplisse son rôle correctement aujourd'hui (assiette, contrôle, recouvrement des impôts, comptabilité publique, missions foncières) ?	7 %	<b>84 %</b>	1 %	<p>8 % « ne se prononce pas »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•manque de personnel= pas de contrôle, pas de mise à jour, travail dans l'urgence ; au coup par coup = manque d'intérêt pour le travail</li> <li>•dématérialisation, internet = déshumanisation</li> <li>• politique de l'enjeu et du chiffre, de – en -d'équité fiscale et de justice fiscale, traitement de masse missions abandonnées progressivement</li> <li>•De – en – d'agents donc les missions sont moins bien accomplies.</li> </ul>

26/ Pensez-vous que votre rémunération est à la hauteur du travail que vous fournissez ?	<b>79 %</b>	7 %	6 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• augmentation depuis 2 ans des retenues pour pensions civiles, sans aucune compensation ; gel du point d'indice depuis + de 5 ans</li> <li>• un travail de plus en plus complexe et une rémunération de plus en plus étiquée</li> <li>• non par rapport aux missions effectuées</li> <li>• non et je ne pense pas voler mon traitement malgré ce qu'on peut entendre ici et là</li> </ul>
27/ Pensez-vous qu'il faille supprimer les petits services et ne plus faire qu'un seul grand service départemental pour faire des économies?	1 %	<b>86 %</b>	3 %	<p>10 % « ne se prononce pas »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cela ne conviendrait pas avec le sens du service public déjà bien bafoué</li> <li>• où est le service à l'utilisateur ?</li> <li>• non, c'est un moyen de faire des économies en effet mais ça ne rend pas un meilleur service aux usagers</li> </ul>
28/ Pensez-vous qu'il y a trop de personnel à la DGFIP ?	4 %	<b>90 %</b>	3 %	<p>3 % « ne se prononce pas »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des journées complètes à ne pas lever les yeux de l'ordinateur prouvent le contraire</li> </ul>
29/ Pensez-vous qu'il faille augmenter les salaires de tous les fonctionnaires ?	46 %	<b>46 %</b>	2 %	<p>6 % « ne se prononce pas »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une revalorisation du point d'indice gelé depuis trop longtemps serait appréciée de tous</li> <li>• la priorité devrait être donnée aux agents de catégorie C</li> </ul>
30/ Diriez-vous qu'il y a un écart grandissant entre les cadres A+ et les agents d'exécution ?	<b>86 %</b>	9 %		<p>5 % « ne se prononce pas »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ce qui crée un faux sentiment d'injustice par rapport au rapport rémunération/travail</li> <li>• De – en – d agents d'exécution pour de + en + d encadrant</li> <li>• l'écart se creuse ; lors de la fusion DGI/DGCP, certains ont vu leurs conditions de travail se dégrader et certains ont vu leurs primes augmenter</li> <li>• localement pas de problème</li> <li>• pas avec l'encadrement direct mais avec les encadrants des services de direction.</li> </ul>

Avez-vous des remarques, des suggestions à faire, des compléments à apporter sur ces sujets ?

- il faudrait des pôles à taille humaine tant pour les agents que pour les usagers
- travail fait sans passion, les récompenses n'arrivent jamais pour le travail effectué, les changements de pratiques, les fusions d'administration, de trésoreries sont de plus en plus fréquents, et le manque de possibilités de changement personnel
- retraites faibles des cadres C
- l'administration centrale a su diviser pour mieux régner
- il serait souhaitable que les dirigeants prennent plus souvent l'attache des personnels sur le terrain
- Sentiment d'être méprisés par les usagers et pas défendus par l'employeur et les ministres de tutelle. Sans cesse présentés comme les responsables de l'état du pays. On rabâche ce que coûtent les fonctionnaires mais on ne présente jamais ce qu'ils rapportent. Les départs des collègues chevronnés qui n'ont pas eu le temps (à cause d'un effectif insuffisant) de former et de "tuiler" les nouveaux ont généré une évaporation de technicité et de compétence que la formation professionnelle ne suffit pas à rattraper.

# Rapport d'activité de la Direction générale des finances publiques : Une inversion de la courbe des résultats de la DGFIP, faute de moyens...

Le « rapport d'activité » annuel de la Direction générale des finances publiques (DGFIP) est désormais public. Comme chaque année, il décrit les nombreuses missions de la DGFIP et revient sur ses évolutions et ses résultats.

La DGFIP n'a cessé de voir ses moyens humains et budgétaires diminuer : elle employait ainsi 109 000 agents en 2015 contre 125 500 en 2008 et 141 000 en 2002. En revanche, sa charge de travail n'a, elle, jamais cessé de croître.

Ceci explique la baisse inquiétante de ses résultats et l'affaiblissement de sa capacité d'action.

Le rapport d'activité 2015 illustre parfaitement cette hausse de la charge globale de travail. Il montre ainsi que :

- la DGFIP a été sollicitée (à l'accueil « physique », par téléphone ou encore par courriel) à 35,3 millions de reprises en 2015, contre 31,9 millions par exemple en 2013,
- le nombre de foyers fiscaux s'élevait à 37,43 millions en 2015 contre 36,7 en 2013 ou encore 33,4 en 2002,
- le nombre d'entreprises soumises à la TVA s'élevait à 5,44 millions en 2015 contre 5,18 en 2013 et 3,48 en 2002,
- le nombre d'entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés s'élevait à plus de 2 millions en 2015 contre 1,87 en 2013 et 1,12 en 2002,
- le nombre d'avis d'imposition à la taxe d'habitation et la taxe foncière s'élevait respectivement à 30 et 31 millions en 2015 (contre, tout aussi respectivement, 23,9 et 26,2 millions en 2002).

Le rapport apporte par ailleurs d'autres éléments instructifs qui illustrent tout à la fois :

- les conséquences de la crise, avec par exemple un nombre de demandes de remises gracieuses en matière de taxe d'habitation qui s'élevait à plus de 494 000 en 2015 (contre 458 000 en 2013),
- et la baisse, inquiétante, de la capacité d'action de la DGFIP. En effet, alors que le nombre d'entreprises soumises à la TVA et à l'IS augmente, la DGFIP est ainsi de moins en moins présente en matière de lutte contre la fraude fiscale : le nombre de contrôles « sur pièces » (autrement dit, du bureau) des particuliers et des professionnels diminue (-17000 contrôles en deux ans) tout comme le nombre de contrôles sur place (- 2000 en deux ans).

Cet constat est d'autant plus alarmant que la DGFIP, dont l'importance de missions n'est plus à démontrer, va connaître une nouvelle hausse de sa charge globale de travail avec : la mise en œuvre du prélèvement à la source (qui, outre de profonds changements techniques, se traduira par une hausse des sollicitations des contribuables), la révision des bases des impôts locaux ou encore la mise en œuvre de l'échange automatique d'informations...

A l'heure où le gouvernement préparait sa loi de finances pour 2017, ces évolutions auraient dû le conduire à ne prévoir aucune suppression d'emploi à la DGFIP...

Pourtant les premiers chiffres du budget 2017 ont été dévoilés en marge du discours d'orientation budgétaire

Une fois encore, le Ministère des Finances va financer à hauteur de 66 % les suppressions d'emplois dans les ministères non-prioritaires: 1 512 emplois supprimés dont près **de 1 200 à la DGFIP!**

Et le gouvernement prétend avoir pris en compte la mise en place prévisible du prélèvement à la source. Il prétend aussi demeurer déterminé à combattre la fraude et l'évasion fiscale qu'il a tendance à limiter au travaux de régularisation des repentis fiscaux !

De qui se moque-t-on !?

Avec cette nouvelle saignée, la DGFIP afficherait plus de 36 000 suppressions d'emplois en 15 ans. Un véritable plan social sans précédent. Ces 1 200 disparitions viendront grossir le nombre de chaises vides dans les services et accentueront encore un peu plus la chute de la force de travail nécessaire à l'accomplissement correct des missions.

Celles et ceux qui restent subiront de nouvelles restructurations, devront absorber de nouvelles charges (dont le Prélèvement à la Source), verront leurs conditions d'existences continuer à se détériorer.

Et ce ne sont pas les 400 lauréat-e-s du concours C recruté-e-s sur liste complémentaire qui vont apporter le souffle nécessaire !

Le secrétaire d'État au Budget a affirmé que la crise budgétaire était derrière nous et que nous le devons aux efforts consentis par les Français et qui devaient en bénéficier en retour.

« Agents de la DGFIP, quel que soit ton grade, le gouvernement te considère comme un citoyen de seconde zone ! »

« Trimes et tais-toi, il n'y a rien pour toi. Pire, on va même continuer à t'exploiter honteusement et en prime faire reculer tes droits et tes garanties »

Avec ça, pas besoin d'attendre de miracle en termes d'augmentation ou de revalorisation des grilles indiciaires. Celles et ceux qui espèrent un plus dans le cadre de la transposition de PPCR à la DGFIP, une augmentation des régimes indemnitaires, une amélioration de leur cadre de travail ou des nouveaux outils peuvent toujours attendre.

## **brèves:**

Par une note du 13 juillet 2016, la DG annonce que "l'abondement indemnitaire exceptionnel", appelé précédemment la "PIC", **de 100 euros bruts** (et au prorata pour le temps partiel) pour les agents en fonction au 31 décembre 2015, sera versé avec la paye d'août 2016.

Rappel :

Tombola lors du Congrès de Solidaires finances publiques  
N'oubliez pas de réclamer votre lot (tickets se terminant par un 8)

*"Et par le pouvoir d'un mot  
Je recommence ma vie,  
Je suis né pour te connaître  
Pour te nommer:  
LIBERTE*

Paul Eluard

