

La journée d'un agent de la DGFIP

Avertissement: cet article se veut être le reflet de la réalité vécue par de nombreux agents de la DGFIP. Toute similitude avec l'article paru dans l'e-fip n°47 du mois de novembre est purement fortuite.

06h00

Levée aux aurores. Après un petit déjeuner pris sur le pouce et avoir laissé mes consignes aux enfants concernant leurs préparatifs scolaires, il est temps que je prenne la route. En effet, mon poste d'affectation, une Trésorerie Mixte, est éloigné de 70 kms de mon domicile. Cet éloignement résulte de mon statut d'ALD et de la fusion de 2 RAN sur le département où j'exerce.

Pas d'embouteillage en vue sur mon trajet mais pas le temps non plus de musarder pour admirer notre belle campagne bretonne. De plus, il me faut être vigilante lors de ces trajets car quoiqu'en pense l'administration en minimisant, parfois le phénomène, le risque routier existe surtout sur les portions de routes « dites à tracteur »

Mon véhicule a eu un peu de mal à démarrer avec l'hiver qui approche. Il aurait besoin d'une bonne révision mécanique. Toutefois avec un budget très serré d'agent de catégorie C, c'est une échéance qu'il me faut repousser au mois prochain. Enfin, me voilà partie vers de nouvelles aventures administratives...

07h45

Arrivée au bureau. Le temps de poser sac et manteau, saluer rapidement les collègues et c'est la plongée dans les activités du jour.

Ma collègue, chef de secteur, m'interpelle immédiatement concernant un listing de redevables bénéficiaires de crédit d'impôt. Ce listing est à traiter prioritairement en mode manuel car suite à un dysfonctionnement informatique, l'automatisation de traitement ne peut s'appliquer sur ce genre de dossier.

Toute la journée, en matière de tâches à effectuer, il en sera ainsi: prioriser et faire des choix au risque d'amplifier la déliquescence du service public.

10h00

Pause-café mais sans quitter le poste de travail. Il fut un temps pas si lointain où la pause-café se déroulait de manière plus conviviale et sans débordement. C'était aussi l'occasion d'aborder, de manière collégiale, des dossiers difficiles et souvent ce moment privilégié permettait de résoudre les problèmes liés à ces dossiers.

11h00

Le chef de poste, profitant d'un répit dans la fréquentation de la caisse et guichet, nous réunit pour nous communiquer une information concernant les futures suppressions d'emplois dans le cadre du PLF 2017. Pour notre poste le ciblage est la perte de 2 agents (1 B et 1 C). On a senti un certain désarroi

de sa part dans la présentation de l'avenir du poste. De plus, la résignation perçait à travers ses propos.

Avec cette annonce, nous avons bien conscience qu'il nous faudra encore plus nous serrer les coudes pour tenir les objectifs assignés et maintenir un service public de qualité.

12h00

Pause méridienne. Repas frugal constitué d'un sandwich sur le coin du bureau. J'en profite pour relever ma messagerie qui s'est bien chargée au cours de la matinée.

Je mets à profit également ce temps libre, pour faire un saut à la supérette de proximité et faire quelques courses alimentaires sachant qu'à l'issue de ma journée de travail, je n'aurai pas le temps pour me livrer à cette tâche domestique, d'autant plus, que d'autres impératifs familiaux s'imposeront, notamment les RDV médicaux pour les enfants.

12h45

Reprise des activités professionnelles. Durant la pause méridienne, l'application Hélios a continué à abonder la bannette à bordereaux. Travaillant dans une petite trésorerie mixte, il nous faut être polyvalent en matière de métiers. Mais Hélios attendra car nous sommes en pleine période d'échéance et il me faut donner un coup de main au collègue qui assure l'accueil.

16h00

Fermeture du poste au public. Ceci me permet de retourner au cœur de mon métier sur le secteur SPL.

Il me faut appeler deux secrétaires de mairie car les bordereaux de recettes qui m'ont été adressés sont incomplets. J'en profite pour faire le point sur la trésorerie d'une collectivité.

17h20

La journée s'achève avec le sentiment du travail à demi accompli compte tenu de toutes les tâches remplies au cours de cette journée somme toute ordinaire.

Bien sûr, mon pointage du soir met en évidence un large dépassement par rapport à la typologie d'horaire choisie en début d'année. Cela va, une fois de plus, générer un écrêtage mensuel sur mon compteur.

18h30

Retour à mon domicile. La soirée en compagnie de ma famille va pouvoir débiter, mais il va falloir m'occuper des devoirs scolaires avant de préparer le repas du soir: une deuxième journée commence....

Vote électronique pour les élections professionnelles de 2018

Encore un bel exemple pour illustrer la conception qu'a notre ministère du dialogue social et du respect de la représentativité.

■ Le Ministre Michel Sapin vient d'informer par courrier les Fédérations syndicales des Finances de sa décision d'imposer le vote électronique pour les prochaines élections professionnelles prévues en décembre 2018. Or les fédérations lors de la consultation avaient toutes exprimées leur opposition.

Au dernier scrutin de 2014, le taux de participation s'est élevée à 84% et aucun recours n'a été déposé. Avec plus de 200 scrutins (CT, CAP, CCP) ce modèle de participation a fait ses preuves pour maintenir ce système démocratique direct à l'urne ou par correspondance.

■ Pour **F.O.-DGFIP**, l'application de la démocratie ne doit pas être regardée sous un angle purement comptable. De plus, la fiabilité du vote électronique reste à prouver.

Vous trouverez le communiqué complet par le lien : [Communiqué Vote Electronique](#)

Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale

■ Ce rapport est une première tentative, à l'initiative de l'IGAS, pour décrire et analyser, en France, l'impact des plateformes collaboratives (comme Uber, Airbnb ou Leboncoin) sur le marché du travail, les formes d'emploi, la sécurité sociale, l'assurance chômage

■ Il repose sur une revue de la littérature académique publiée en France et à l'étranger, sur une enquête de terrain auprès d'une vingtaine de plate-formes collaboratives, et sur des entretiens avec des travailleurs collaboratifs, des experts, des partenaires sociaux ainsi que des membres des principales administrations concernées.

■ Il formule 36 recommandations afin d'améliorer les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs collaboratifs sans bouleverser les modèles économiques innovants des plate-formes.

Vous trouverez ce rapport avec le lien suivant : [Plateformes collaboratives](#)

GT Formation : un constat décevant !!!!

■ Ce groupe de travail ministériel s'est tenu le 25/11/2016 soit 4 ans après le précédent GT sur la même thématique. Malgré les nombreuses évolutions au sein des différentes directions, le Secrétariat Général s'est contenté d'un discours très convenu. **FO Finances** a déploré l'absence d'orientation ministérielle depuis 10 ans dans le domaine de la formation professionnelle. Pour **FO Finances**, la formation professionnelle ne doit pas être envisagée uniquement sous l'angle budgétaire car c'est un droit et un investissement nécessaire pour le bon exercice des missions.

Aussi l'e-formation ne doit être qu'un complément à la formation présentielle, gage de qualité, et non un substitut.

■ [Bilan de la formation 2015](#), établi en comparant les chiffres de 2012 et 2015.

-La formation professionnelle en quelques chiffres :

	2012	2015	Evolution
Crédits FP	401Mds€	380Mds€	-21Mds€
Crédits Personnels exerçants pour la FP	31 %	23 %	-8 %
Dépenses pédagogiques	52,5 %	49,6 %	-2,9 %
Taux d'accès à une formation de perfectionnement	74,2 %	66,4 %	-7,8 %

■ Au delà de la baisse des effectifs qui pourrait expliquer ces chiffres, il faut évoquer les tensions dans les services par manque de personnel et la pression des hiérarchies locales qui dissuadent parfois les agents de participer à des formations. L'éloignement des lieux de formations peuvent parfois être un frein, les frais de déplacement qui ne couvre plus les frais réellement engagés et les jours de formation qui ne sont pas forcément adaptés (en raison du temps partiel)

■ Autre constat pointé par **FO Finances** : la distorsion de traitement entre les femmes et les hommes.

Alors que la population féminine représente **57 %** du personnel de notre ministère, seulement **35 %** ont participé aux formations statutaires, **54 %** pour les préparations au concours et **51 %** dans les formations de perfectionnement, ces taux sont en retrait par rapport à ceux de 2012.

■ Un phénomène tout aussi inquiétant est la baisse du nombre d'agents inscrits aux préparations de concours, à savoir une réduction de **9 %**. Une explication réside dans la diminution constante des plans de qualifications. Cette diminution démotive les agents à passer les concours sachant que leurs chances sont obérées par le ratio concurrents/places offertes.

■ [Les exclus de la formation](#)

Une nette amélioration est à noter dans ce domaine. Ces « exclus » représentent **1,8 %** de l'effectif de notre ministère alors que sur la période 2010-2012 le taux était à **4,3 %**

Toutefois, il faut apporter une nuance à cette évolution positive car il suffit d'avoir participé à une formation obligatoire (déontologie, lutte contre les discriminations...etc) pour sortir de cette statistique. Dans ce registre, les inégalités perdurent puisque l'on déplore un accroissement majeur de femmes exclues de la formation et plus particulièrement

dans la catégorie C.

Dans cette catégorie, les femmes représentent **63 %** du personnel, toutes directions de Bercy confondues. **77 %** de ce personnel féminin a été exclue de toutes formations dans les 3 dernières années, cela représente 10 points de plus par rapport à la dernière enquête sur ce sujet. Les raisons en sont multiples mais reposent principalement sur celles que nous avons évoquées ci-dessus.

■ Le constat amer que l'on peut faire : les enquêtes s'accumulent au fil des ans mais aucune réponse concrète n'est apportée pour résoudre ou du moins atténuer ces phénomènes.

Vous trouverez le compte rendu complet par le lien suivant : [GT Formation 25/11/2016](#)

Gestion Interministérielle des Fonctionnaires peut entraîner une inégalité de droits

■ Lors d'un entretien pour la revue *Acteurs publics*, Christian Grolier, secrétaire général de la **FGF-Force Ouvrière**, premier syndicat de la fonction publique d'État, a rappelé quelques positions du syndicat concernant la gestion des fonctionnaires.

■ Les ministères doivent garder un droit de regard sur la gestion administrative de la carrière des fonctionnaires, Sous peine, prévient-il, de voir s'instaurer des gestions RH différenciées dans les territoires, alors qu'une nouvelle gestion interministérielle est à l'œuvre.

■ Il dénonce par ailleurs le "passage en force" du gouvernement sur la réforme de la formation des agents publics.

■ Beaucoup de candidats aux différentes primaires, quels que soient les partis, évoquent en effet la question de la Fonction publique dans leurs propositions.

Ce n'est pas anormal : il y a 5,5 millions d'agents publics qui, en ajoutant leurs familles et les retraités anciens fonctionnaires, représentent une part importante du corps électoral. Malheureusement, le sujet est trop souvent abordé sous le prisme budgétaire, c'est-à-dire le respect des 3 % du déficit public, la suppression de postes, la fin du statut, le tout sur fond de stigmatisation des fonctionnaires

■ Si cette campagne se concentre uniquement sur les restrictions, les missions à privatiser et la fin du statut, alors **Force Ouvrière**, sans s'immiscer dans le débat politique, rappellera ses revendications et le rôle essentiel joué par les services publics, en matière de cohésion sociale, particulièrement dans la période actuelle.

■ **Force Ouvrière** le fera en toute indépendance syndicale et ne donnera, aucune consigne de vote lors des prochaines élections présidentielles.

La saga du Prélèvement à la Source (PAS)

■ Au fil des jours et des semaines, cette pseudo réforme revient régulièrement sur le devant de la scène politique et à tous les niveaux des instances décisionnaires de notre constitution.

■ L'impréparation politique et technique de ce projet génère presque quotidiennement son lot de critiques et amendements.

■ Le débat à l'Assemblée nationale le 17 novembre dernier, dans le cadre du dernier projet loi de Finances (PLF) de ce quinquennat, a mis en exergue les défauts et failles de ce

système sensé révolutionner le mode de recouvrement de l'impôt et faciliter la vie du citoyen dans ses démarches fiscales.

■ Finalement, le prélèvement à la source a été voté dans des conditions compliquées à l'image du refus quasi unanime que ce projet génère.

F.O.-DGFIP a toujours été opposé à cette réforme qui pourrait se résumer selon quatre principes ; **Individualisation, Inégalités, Employeur-Big Brother et Fusion IR-CSG.**

Cette réforme complexifie le recouvrement de l'impôt ainsi que la relation du contribuable à l'administration fiscale et à l'impôt.

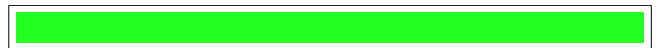
Pour **F.O.-DGFIP**, les bénéfices réels que l'on peut attendre de cette réforme sont nuls alors que les risques encourus sont réels : perte de recettes fiscales, risques sur la confidentialité des données personnelles du salarié entraînant des inquiétudes quant aux discussions salariales avec l'employeur.

■ Pour notre syndicat, cette réforme aurait pu être envisagée sous une autre forme plus simple pour développer la « contemporanéité » de l'impôt.

■ Il en est tout autrement, puisqu'elle s'apparente à un transfert de cette activité régaliennne vers un tiers collecteur ce qui revient peu ou prou à privatiser la mission de recouvrement

■ Le Directeur Général se glorifie lorsqu'il annonce que dans le cadre du PLF 2017 que les suppressions d'emplois sont moindres du fait de la mise en place de cette réforme. Nous ne sommes pas naïfs ; à terme, le PAS une fois mis en place sera un outil supplémentaire pour accélérer la politique de destruction des emplois à la DGFIP.

■ De plus, pour **F.O.-DGFIP**, ce dispositif cache un objectif que nous contestons : la fusion de la CSG et de l'impôt sur le revenu, fusion qui fragiliserait encore un peu plus le financement de la protection sociale collective.



Quelques chiffres

En matière de démographie, l'INSEE a fait quelques projections, lesquelles si elles se réalisaient devraient inciter les gouvernements futurs à réfléchir sur les politiques sociales et familiales à mener afin que les citoyens puissent vivre décemment en harmonie.

Projection de la population à l'horizon 2070 :

Si les tendances démographiques récentes se poursuivaient la France compterait **76,5 millions** d'habitants au **1^{er} janvier 2070**. Par rapport à 2013, la population augmenterait donc de **10,7 millions** d'habitants. Cette augmentation concernerait essentiellement des personnes de **65 ans** ou plus (+**10,4 millions**). En particulier, la population âgée de 75 ans ou plus serait deux fois plus nombreuse en **2070** qu'en **2013** (+**7,8 millions**).

21 000 centenaires en 2016 en France, 270 000 en 2070 !

Au **1^{er} janvier 2016**, **21 000** centenaires vivaient en France : c'est près de **vingt fois** plus qu'en **1970**. Cinq centenaires sur six sont des femmes et parmi les « super-centenaires » c'est-à-dire les personnes de 110 ans ou plus, il n'y a quasiment que des femmes. Près d'un centenaire sur deux vit à domicile, qu'il soit seul, en couple ou avec une autre personne que son conjoint.

Le congrès mondial du cancer qui s'est tenu début novembre à Paris a dévoilé des chiffres qui selon les statistiques font froid dans le dos. En **2030**, **5,5 millions** de femmes, à travers le monde, mourront d'un cancer. C'est une augmentation de **60 % en 20 ans**. Et bien évidemment, ce sont les continents les plus pauvres dont les moyens médicaux sont les moins développés, à savoir l'Afrique, l'Asie et l'Amérique latine qui subiront le plus la progression de cette maladie puisqu'ils représenteront **60 %** des nouveaux cas de cancer et **70 %** des décès.

Selon le rapport annuel mondial de 2016 publié fin octobre sur l'inégalité des sexes par le World Economic Forum ; **61 ans** : c'est le temps nécessaire pour réaliser la parité économique en Europe occidentale entre les femmes et les hommes, au vu du rythme de l'évolution actuelle. Pour parvenir à cette même parité à l'échelle mondiale, le temps nécessaire serait de **170 ans**.

Le mot du mois : Exemple

-Ce qui peut servir de modèle, ce qui peut être imité

-Qui peut servir d'avertissement dans le cadre d'une punition.

Ce mot a donc un double sens : une connotation positive dans la première proposition et négative dans la seconde proposition.

Quant à la façon dont notre Direction est maltaitée, on peut être enclin à choisir la 2^{ème} option. En effet, la DGFIP, au travers des suppressions d'emplois, de la diminution permanente des moyens subit un châtiment exemplaire totalement injuste au regard de l'engagement professionnel dont savent faire preuve les agents de cette grande Administration !



VOUS ETES NOMBREUX A NOUS SOUTENIR
N'HESITEZ PAS A NOUS REJOINDRE
AVEC FO L'INDEPENDANCE AU SERVICE DE
VOS DROITS



BULLETIN d'ADHESION 2017

NOM : _____ Prénom : _____

Grade : _____ Indice : _____

Quotité travail : _____

Affectation : _____

Déclare vouloir adhérer au :
**Syndicat Force Ouvrière des Finances
Publiques**

Fait à _____ le _____