29 FO Finistère DGFiP la force syndicale

# InFO29

Force de l'information

Décembre- 2016

## 28 suppressions d' emplois: Et si SPIB m'était conté...!!

*Signification de l'acronyme SPIB:service Stratégie Pilotage Budget.*

Ce service se décompose comme suit :

-une sous-direction BP1 chargée de la stratégie du pilotage et du contrôle de gestion

-une sous-direction BP2 budget de l'achat et de l'immobilier

-une mission de contrôle de gestion des systèmes d'information

La responsabilité de ce service de la DGFIP en matière de suppressions d'emplois se limite à mettre en musique la partition imposée par le parlement en matière budgétaire.

SPIB est le service qui détient en revanche la calculette pour l'établissement et la ventilation du nombre d'emplois à supprimer (ou à créer). Pour cela, il utilise un nombre de paramètres et de formules de calcul qui lui permettent de respecter le nombre d'emplois prévus au PLF.

Pour **FO-DGFiP** , la méthode utilisée par SPIB est contestable dans la mesure ou aucun recensement objectif et exhaustif de la charge de travail assumée par les agents n'est effectué en amont de la déclinaison des suppressions d'emplois.

Concernant le CTL du 13 décembre 2016 consacré aux suppressions et transfert d'emplois pour 2017, notre organisation syndicale a considéré que nous devions siéger à cette première convocation pour dénoncer les suppressions d'emplois et contester arguments à l'appui tous les arbitrages de la Directrice .

De plus, lors des élections professionnelles de 2014, si les agents ont voté à près de 86 % pour élire leurs représentants, c'est bien pour leur donner le mandat de défendre leurs intérêts matériels et moraux dans toutes les instances.

Dans ce contexte, et contrairement à ce qu'à pu écrire une organisation syndicale locale, siéger au CTL du 13 décembre ne revenait nullement à « accompagner » la politique des suppressions d'emplois mais au contraire à prendre ses responsabilités.

**F.O.- DGFIP** et les deux OS (Solidaires-CFDT) qui ont participé à ce CTL, ont voté contre le point concernant les suppressions d'emplois 2017 pour notre département.

*Vous pouvez retrouver le compte rendu complet du CTL du 13 décembre 2016 sur notre site :Compte Rendu CTL du 13/12/2016*

## Coquille ou pas sur « Essentiel » ??

- « ESSENTIEL » la plateforme d'information en continu des agents du Ministère de l'Économie et des Finances, dans son numéro de la semaine 50, a produit un article à propos de l'organisation d'un hackathon concernant le Compte Rendu d'Évaluation Professionnelle par le CISIRH.
- L'article d'ESSENTIEL mentionne : « *L'entretien d'évaluation professionnelle est une étape importante dans la vie des agents de la fonction publique, dans la mesure où il constitue un moment d'échange privilégié* ***entre l'agent et son N+1.*** *C'est l'occasion de faire le point sur les objectifs de l'agent, ses besoins en formation et ses attentes en termes de carrière et d'avancement »*
- Au-delà du fait que l'on peut s'interroger sur la pertinence d'organiser un hackathon sur ce sujet important et sérieux sur l'organisation future de l'évaluation professionnelle avec la mise en œuvre de PPCR, on peut s'étonner de la signification « ***entre l'agent et son N+1*** ».
- Que désigne N+1 ? Le supérieur hiérarchique évaluateur ou bien une année de gestion ?
- On peut douter de la maîtrise du sujet par le rédacteur de cet article qui fait preuve d'un certain amateurisme, à moins que le comité de rédaction de cette plateforme puisse apporter un éclairage sur le sujet.
- Pour information afin d'apporter un surplus d'information voici la signification des acronymes cités dans cet article

-le **CISIRH** est un service à compétence nationale.

Il est placé sous une triple tutelle : la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP), la DGFIP et la direction du Budget (DB).

Il contribue au programme de modernisation de la chaîne RH-Paye de l'État, coordonné par la La Direction Interministérielle du Numérique et du Système d'Information et de Communication de l'État (DINSIC)

-la **DINSIC** est une direction placée sous l'autorité du 1er Ministre au sein de l'administration publique française, chargée de coordonner les actions des administrations en matière de système d'information.Son offre de services est destinée à ses tutelles et aux ministères, en matière réglementaire, fonctionnelle et informatique.

*Vous pouvez retrouver cette article avec le lien suivant :Hackaton du CISIRH*

## Salariés sous pression

Une étude menée par Thomas Coutrot , économiste et statisticien, chef du département « conditions de travail et santé »à la direction de l'animation de la recherche des études et statistiques (DARES) sous la tutelle du Ministère du Travail et de l'Emploi, a mis en exergue que les salariés français travaillent toujours plus sous pression

- Ce phénomène résulte de la conjugaison de l'influence des marchés financiers, des innovations technologiques et de l'impératif de croissance.

L'accélération de la circulation du capital a eu des conséquences sur les rythmes du travail. Cette accélération permet de mettre en concurrence directe et instantanée les entreprises et les collectifs de travail. C'est le capital qui impose les réorganisations, des réductions d'effectifs, de la sous-traitance et la polyvalence.

Le concept de « lean management » qui vise la réduction maximale des stocks, des coûts et des temps est devenu un des principes de base de l'économie

moderne.

- La révolution numérique a initié les innovations organisationnelles car les ordinateurs ont envahi les bureaux et les usines:actuellement 70% des salariés sont connectés.
- Toutefois, la conjugaison des 3 éléments ;fluidité des capitaux,intensification du travail et développement du big data ; n'a pas apporté l'impact attendu sur le développement de la croissance.

En 1987, l'économiste américain Robert Solow s'étonnait déjà que l'on voyait partout les ordinateurs sauf dans les statistiques de la productivité.

Trente ans plus tard, le constat est sans appel, n'en déplaise aux optimistes promoteurs de la révolution numérique,dans les pays riches, hormis un bref sursaut aux États-Unis entre 1996 et 2000, les gains de productivité n'ont cessé de ralentir depuis les années 1970 et dépassent péniblement 1% par an en moyenne. Ils ralentissent aussi fortement dans les pays émergents.

Quand à l'accélération de l'intensité du travail, tout comme celle de l'exploitation de la nature, loin de provoquer un rebond économique ; elle risque plutôt d'aggraver les difficultés.

- Pour mesurer,de manière objective l'intensification du travail, l'association de plusieurs contraintes permet de déterminer le rythme des salariés :

-cadence de la machine ou de la chaîne,
-norme technique,
-l'exigence du client (quantité, qualité,délai),
-contrôles du chef,

Le cumul de plusieurs de ces contraintes signale un poste de travail particulièrement intense.

En 1984, 6% des salariés déclaraient être soumis à trois contraintes ou plus.

En 2013,cette proportion en perpétuelle augmentation a atteint 35% (et plus de 50% pour les ouvriers)

- Ce cumul des contraintes s'accroît pour toutes les catégories socioprofessionnelles.

Sur la période la plus récente (2005-2013), l'intensification est plus forte dans la Fonction publique que dans le secteur privé par un phénomène de rattrapage lié aux récentes réformes de l'État.

Les changements techno-organisationnels et l'insécurité qu'ils génèrent pour les salariés, dans le public comme dans le privé, renforcent l'intensité du travail du travail.

La part des salariés dont le rythme de travail est « imposé par un contrôle ou un suivi informatisé »est passé de 25% en 2005 à 36% en 2013.

De plus en plus de salariés disent devoir fréquemment interrompre une tâche pour en accomplir une autre non prévue:la proportion est passée de 48% à 64% entre 1991 et 2013.

Même si ce travail « bousculé » concerne plus les cadres(75%) que les ouvriers(50%), il a augmenté pour toutes les catégories, en lien avec la pression des clients et des systèmes informatiques.

De même, 13% des salariés disent penser à leur travail quand ils n'y sont pas, un chiffre qui s'élève à 22% chez les cadres et à 29% chez les cadres du secteur public.

- Les méthodes de management contribuent à renforcer l'intensification. C'est le cas des objectifs individuels chiffrés et imposés.

Dans un contexte de réduction des moyens, en 2013, 44% des cadres , 30% des ouvriers et 20% des employés devaient atteindre des objectifs irréalistes.

- Ces méthodes ont un impact désastreux sur la santé des salariés. Le risque de symptômes anxieux ou dépressifs est augmenté de 50% pour les salariés qui ont des objectifs chiffrés sans pouvoir en discuter avec leur supérieur, ce pourcentage tombe à 20% pour ceux qui peuvent échanger sur ces objectifs.
- Après la mise en place des 35 heures, depuis le début des années 2000, la multiplication des dérogations fait que la durée du travail est repartie à la hausse.

Actuellement, 28% des salariés doivent « souvent » ou « tous les jours »dépasser l'horaire prévu :43% des cadres, en général sans compensation en salaire ni repos et 19% des employés et des ouvriers avec plus souvent des compensations.

La proportion de salariés qui ne comptent plus leurs heures par le biais du « forfait-jour » augmente régulièrement, y compris pour les non-cadres et dépasse maintenant les 12%.

L'exigence constante de disponibilité s'imprime de plus en plus sur la vie des salariés.

Le travail du dimanche a prospéré, plus particulièrement pour les femmes, dans l'industrie et le secteur de la santé. Les récentes lois Macron ont accentué cette tendance.

Cette exigence de disponibilité prend parfois la forme des astreintes qui touchent 10% des salariés mais 14% des hommes et 26% des fonctionnaires.

Phénomène plus spécifique aux cadres, le fait de « devoir emporter du travail à la maison souvent ou tous les jours concerne 12% des salariés, chiffre en nette augmentation surtout pour les cadres avec une progression de 20% à 24% entre 2005 et 2013.

- Ce brouillage des frontières entre temps de travail et temps personnel progresse avec l'équipement en outils informatiques mobiles.

En 2013, 4% des salariés (8% des cadres)ont été « joints en dehors des horaires de travail pour les besoins d'ordre professionnels »par téléphone ou par mail, plus d'une fois par semaine.

Plus de la moitié d'entre eux ont une boîte à lettres électronique professionnelle avec pour 60% de ces personnes,la possibilité de consulter cette messagerie à distance.

20% des salariés ont en outre un accès à distance au système informatique de leur entreprise.

- Le télétravail (à domicile ou en plate-forme) demeure pour l'instant marginal puisque cela ne concerne que 2% des salariés.

Par contre le « travail nomade » se développe très rapidement.Cette forme de travail qui concerne 17% des salariés se distingue par le travail en déplacement, dans les transports et chez soi le soir, ceci grâce aux ordinateurs portables et aux smartphones professionnels connectés.

Les travailleurs « nomades »sont nettement plus nombreux à dire qu'ils travaillent « sous pression » et qu'ils doivent penser « à trop de choses à la fois ».

- Irons nous vers une libération du travail qui épuise

les salariés ? Ce régime d'accumulation fondé sur l'innovation numérique et l'intensification du travail semble lui-même bien fatigué car la productivité et la croissance stagnent, les crises financières se succèdent, les inégalités sociales et la précarité sont en hausse.

- D'où vient ce décalage entre un système productif en révolution permanente et une économie atone ?

Il y a plusieurs explications à ce décalage :

-une politique d'austérité, dénoncée par **Force Ouvrière**, qui contraint la demande

-les excès d'une économie d'endettement permanent rendue nécessaire par la stagnation voire la baisse des salaires et des investissements publics

-l'instabilité chronique de la sphère financière due à la spéculation et l'exigence toujours plus forte des investisseurs d'obtenir des rendements financiers qui provoquent des plans sociaux

-les coûts écologiques croissants d'un système fondé sur les énergies fossiles et le consumérisme

- Sur le marché du travail, la montée générale de la précarité et de l'exclusion est l'autre face de cette intensification insoutenable du travail. Celles et ceux qui ne peuvent tenir le rythme sont rejetés dans les marges, au prix des coûts sociaux et politiques croissants.
- Heureusement, il y a de la part de certains dirigeants une prise de conscience de la situation décrite ci-dessus. Ils prônent le développement d'un modèle « d'entreprise libérée »ou « autogouvernée »fondé sur la confiance , l'autonomie et l'intelligence collective dont les performances économiques et sociales sont bien supérieures.

Au-delà des effets de mode ou des discours de »gourous »,les bases théoriques d'un tel modèle sont en fait solides.

Ces bases rejoignent les travaux de l'école sociotechnique britannique et scandinave des années 1960-1970.

- Toutefois, l'émergence de ce modèle risque fort de se heurter au conservatisme de ceux qui se méfient de l'intelligence collective si elle risque de leur faire perdre du pouvoir.

## Compte Personnel de Formation (CPF)

- Dans le prolongement de la loi Travail, le gouvernement a imposé, par ordonnance, un Compte Personnel d''Activité (CPA) aux fonctionnaires. Tout ceci, s'est fait sans aucune concertation avec les partenaires sociaux au niveau du ministère de la Fonction Publique.
- Pour **FO Finances**, cette décision est inacceptable dans le sens ou elle individualise les droits des salariés au détriment des garanties collectives.
- Le CPA est constitué du CPF et d'un Compte Engagement Citoyen.
- Le CPF remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF).Ce dernier n'a jamais rencontré un franc succès dans notre ministère, puisqu'en 2015, seulement 2000 agents avaient pu en bénéficier. Une des raisons de son manque d'attractivité réside dans le fait que les directions ne l'accordaient souvent que dans l'intérêt du service et non celui de l'agent.
- Le CPF pourra être utilisé :

-sur et hors le temps de travail,

-en articulation avec le congé de formation professionnelle et en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et du bilan de compétences,

-avec accord entre le fonctionnaire et sa hiérarchie, tout refus devra être motivé.

Après deux refus, la commission administration paritaire devra être saisie pour statuer

-l'abondement de ce CPF pourra se faire à hauteur de 24 heures maximum par année de travail jusqu'à un maximum de 120h, puis de 12 heures jusqu'à un maximum de 150 heures, sauf conditions particulières.

La nouveauté , par rapport au DIF, c'est la portabilité tout au long du parcours professionnel, que celui-ci soit dans le public et/ou dans le privé.

Les droits inscrits dans le CPF demeurent acquis jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

- Il est à souhaiter que les directions assouplissent leur approche vis-à-vis de ce dispositif afin que le CPF ne connaisse pas le même désintérêt que le DIF.

*Vous trouverez le compte rendu complet par le lien suivant :GT Formation 25/11/2016*

## Les changements pour 2017

- Augmentation du tarif affranchissement du courrier:le timbre rouge passe de **0,80€ à 08,85€**.
- Les travaux d'isolation thermique deviennent obligatoires dans le cadre de certains travaux de rénovation de bâtiments ;
- La consultation chez un médecin généraliste passera de **23 à 25€ à compter du 1er mai 2017.**

Toujours dans le cadre de la convention passée entre l'Assurance maladie et les médecins libéraux,les tarifs de consultation deviendront variables en novembre 2017 suivant la complexité des actes soit **25, 30,46 ou 60€**.

Cette convention d'une durée de **5 ans** va régir les relations entre l'Assurance maladie, les **115 000** médecins libéraux et les assurés sociaux.

La nouvelle convention va coûter en année pleine **1,3 milliards d'euros**, soit le double de la précédente convention.Ce montant est à mettre en parallèle avec l' effort financier de réduction des frais de gestion du régime général exigé dans le cadre du PLFSS 2017 soit **411 millions d'euros.**

- Le cumul ; du crédit d'impôt pour la transition énergétique(amélioration de la performance énergétique des logements)avec l'éco-prêt à taux zéro en supprimant la condition de ressources ; est prolongé.
- La redevance audiovisuelle augmentera d'**un euro.**
- Il ne sera plus possible de faire libeller sa carte grise de véhicule au nom de son enfant afin de pouvoir déjouer le système de sanction des radars automatiques pour éviter les retraits de points lors du paiement de la contravention.
- Il sera possible, dès janvier,de faire connaître son refus d'être donneur d'organes via le site du registre national des refus;ce site est pour l'instant en cours de construction (www.registrenationaldesrefus.fr).
- Il sera possible de divorcer sans l'intervention d'un juge.
- La conduite sans permis et/ou sans assurance sera sanctionnée d'une simple amende forfaitaire.
- Les buralistes ne seront livrés que de paquets neutres de cigarettes.

Obligation,depuis le 1er décembre 2016, pour pouvoir récupérer un véhicule placé en fourrière,de présenter, en plus des autres documents requis habituellement, un certificat d'assurance valide.

## Quelques chiffres

Face à la volonté de certains politiques de transférer les frais de santé aux complémentaires, il est utile d'avoir connaissance de quelques données sur les frais de gestion de 2014 qui permettent d'avoir un éclairage du coût pour l'usager si ces mesures se concrétisaient.

Les coûts de gestion comprennent:les frais de gestion des sinistres, frais d'administration et frais d'acquisition (publicité,marketing).

Les coûts de gestion sont 7 fois moins élevés avec la Sécurité Sociale que pour les organismes d'assurance maladie complémentaires.

Pour **100€** de cotisation,ces coûts s'élèvent à :
-3,49€ pour la Sécurité Sociale
-19€ pour les mutuelles
-15€ pour les institutions de prévoyance
-24€ pour les assurances

## Les mots du mois :Contribution et Rétribution

*Il faut recréer le lien entre contribution et rétribution.*

Le fonctionnaire, dans un contexte politique, économique et social très difficile, exécute les missions de service public qui lui sont dévolues dans le respect de ses obligations statutaires, à savoir :égalité, neutralité et laïcité.

Mais il les exécute également avec une forme d'abnégation qui lui permet de surmonter les difficultés quotidiennes liées notamment aux suppressions d'emplois

Il doit faire preuve de compétences diversifiées face à l'évolution des métiers et de leur technicité dans un monde qui change à la vitesse du numérique.

Aussi pour **F.O.-DGFiP**, sa *contribution* sans faille au bon fonctionnement de nos institutions mérite une *rétribution* à la hauteur de son engagement quotidien. Et à tout le moins une reconnaissance intellectuelle et morale ; n'en déplaise à tous les politiques qui ne jurent que par le « dégraissage »de la Fonction Publique.

## Réunions à venir

**CTL Emplois 2017 2ème convocation:** 03 janvier 2017

**Groupe de travail CHS-CT** : 5 janvier 2017

**CTL :**09 janvier 2017

## Bonne année 2017 : revendicative avec FO !

L'année 2016 aura été marqué par bon nombre d'attaques portées contre notre modèle social dont les fondements ont été posés à l'issue de la fin de la seconde guerre mondiale.

Ce système basé notamment sur le code du travail, la sécurité sociale, et les services publics, est aujourd'hui remis en cause par les tenants d'une idéologie néolibérale, dont les objectifs visent à favoriser les intérêts des marchés financiers.

Pour **FO,** la Sécu et les services publics doivent plus que jamais être préservés, car ils sont le patrimoine de ceux qui n'en ont pas.

Leur démantèlement, couplé à des politiques d'austérité, ne pourrait que contribuer à développer les inégalités et les injustices sociales, en favorisant encore plus, la défiance vis à vis de l'État de droit et la montée des extrêmes.

Pour **FO,** un tel processus doit être combattu, car il est dangereux, à la fois économiquement, socialement et à terme démocratiquement.

Alors qu'un processus électoral important pour le pays est d'ores et déjà amorcé, **Force Ouvrière** continuera de porter ses revendications pour le progrès social. Sans donner aucune consigne de vote, car fidèle à ses valeurs d'indépendance, **FO** exprimera en revanche ses positions, à tous les candidats républicains qui souhaiteront les entendre.

**Le Bureau de la section F.O.- DGFIP29 vous souhaite, ainsi qu'à vos proches, tous ses meilleurs vœux en cette nouvelle année 2017.**

**FO- DGFIP 29 :DDFIP du Finistère, 4 square Marc Sangnier, CS 92839, 29228 BREST CEDEX 2**
**Tél.:02-98-80-59-12 Mél :fo.ddfip29@dgfip.finances.gouv.fr /http://www.fo-dgfip-sd.fr/029/**