



1 FO pour tous

Mars 2018 - n° 37

Sommaire :

- 1) Vie quotidienne : mieux vieillir au travail
- 2) Fiscalité : SIE appel à témoins
- 3) Social : l'employeur peut-il surveiller les communications en ligne des salariés ?
- 4) Brèves

Dossier du mois : le pourquoi du mouvement de grève du 22 mars 2018

1) Vie quotidienne : Mieux vieillir au travail

Pas besoin d'être vieux pour être usé.

« Lorsque l'on parle d'usure professionnelle, on pense immédiatement à des personnes plutôt âgées. Mais il n'est pas nécessaire d'être vieux pour être usé, souligne Serge Volkoff, chef de recherche au Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (Creapt). Dans le secteur de l'horticulture, par exemple, il n'est pas rare de croiser des individus de 30 ans, voire moins, qui présentent un vieillissement précoce de certaines de leurs capacités. »

Différents types de facteurs sont susceptibles d'aggraver les effets du vieillissement naturel.

Les contraintes physiques d'abord, comme les manutentions de charges lourdes ou le maintien de postures pénibles.

Les contraintes temporelles également, au travers des rythmes imposés par exemple. Les horaires atypiques et les changements organisationnels ou technologiques mal accompagnés sont aussi sources d'usure précoce.

Travail et sécurité n° 791 février 2018 Dossier

2) Fiscalité : SIE : Appel à témoins

La mission « SIE témoins » pilotée par le bureau GF-2C, a été créée en 2006 à l'initiative des délégués du Directeur général. Elle a pour objectif de recueillir des informations sur les pratiques des SIE et leur fonctionnement, afin de documenter ou objectiver une réflexion sur les travaux conduits en administration centrale.

Le 26 septembre 2017, des représentants de chaque SIE témoin et des bureaux métiers de GF-2 ont été réunis par Véronique RIGAL, sous directrice de GF-2. Les représentants des SIE ont pu échanger sur leur expérience respective et mieux connaître leurs interlocuteurs directs.

e-FIP, décembre 2017 n° 58 p 2 et 3

3) Social : L'employeur peut-il surveiller les communications en ligne des salariés ?

En France, la loi prescrit que les moyens de contrôle utilisés par l'employeur ne doivent pas apporter aux droits et libertés des salariés des restrictions disproportionnées et non justifiées par la nature de la tâche à accomplir (C.travail art L1121-1). De plus, la mise en place d'un dispositif de surveillance des salariés doit faire l'objet, préalablement à sa mise en œuvre, d'une information-consultation du comité d'entreprise (C.trav. art L2323-47) et d'une information des salariés concernés (C.trav. Art. L1222-4), sans compter les obligations résultant de la loi Informatique et libertés (déclaration à la Cnil, information du salarié sur la finalité du dispositif, etc). Les exigences de proportionnalité et de transparence posées par la CEDH sont donc déjà prévues par notre droit interne.

Code du travail art L 2323-47.

4) Brèves :

- ➔ **48 % des sondés** pensent que les mesures gouvernementales vont réduire leur pouvoir d'achat (Les Echos sondage auprès de 1000 personnes du 30 et 31 janvier 2018)
- ➔ **120 000 suppressions (en cinq ans)** : c'est le nombre de postes de fonctionnaires promis dans le programme d'Emmanuel Macron (Le Figaro du 02 février 2018)
- ➔ **21,7 %** : c'est la part des contractuels dans l'ensemble de la fonction publique (19,2 % FP Etat; 21,4 % FP hospitalière, 24,8 % FP territoriale) (*Source: ministère de l'action et des comptes publics*)

le pourquoi du mouvement de grève du 22 mars 2018

En à peine neuf mois, le tourbillon des décisions gouvernementales a un axe central : une attaque frontale contre le Statut de la Fonction Publique et les fonctionnaires.

Par vagues successives, les annonces sont venues remettre en question les droits et acquis des agents de la Fonction Publique et aggraver le pouvoir d'achat des actifs et des pensionnés :

Première vague : Été – automne 2017

- Gel de la valeur du point d'indice,
- Instauration d'un jour de carence,
- Hausse de la CSG de 1,7%
- Suppression de 1 600 emplois,
- Report de la revalorisation de la grille indiciaire prévue dans PPCR.

F.O.-DGFIP a toujours été opposé à la mise en place de PPCR d'une part du fait du volet RH, véritable instrument de dynamitage du statut général et des statuts particuliers et d'autre part du fait d'un calendrier de mise en œuvre du volet indiciaire n'offrant aucune garantie. Les faits semblent conforter notre analyse. En effet, la signature du Décret concernant la catégorie A ne cesse d'être reportée et la dernière date envisagée à mi-juillet 2017 est à nouveau repoussée. Pour autant, pour **F.O.-DGFIP**, l'État s'est engagé sur un calendrier de déploiement déjà en cours pour les agents de catégories C et B et il n'existe pas d'autre raison que budgétaire pour retarder l'application de PPCR à la catégorie A (CTR du 06 juillet 2017).

F.O.-DGFIP alerte le Ministère de l'Action et des Comptes Publics, sur les conséquences du retard de la signature du décret PPCR sur le déroulement de carrière des agents et l'organisation des services RH à travers des actes de gestion sans cesse retardés.

Les ministres de Bercy ont été des acteurs zélés de cette politique en la marquant de leur empreinte :

- En étant les plus importants contributeurs en matière de suppressions d'emplois dans la Fonction Publique de l'État,
- En supprimant tout plan ministériel de qualification, une première depuis 1990.

Deuxième vague : Comité Interministériel du 1^{er} février 2018

- Amplification de la rémunération au mérite,
- Recours massif aux contractuels en lieu et place des emplois de titulaires,
- Mobilité forcée dans la Fonction Publique ou le privé avec plan de départ volontaire,
- Disparition d'instances du dialogue social sur le modèle de la Loi travail.

Une troisième vague est attendue fin mars – début avril, avec les conclusions d'Action Publique 2022, dont l'objectif est clairement affiché par le Premier Ministre:

- Supprimer 50 000 emplois dans la Fonction Publique de l'État,
- Économiser 4 milliards d'euros de dépenses publiques,
- Abandonner des pans entiers de missions en les déléguant ou les transférant au privé.

Tout laisse à craindre que les directions de Bercy, sans exception, soient très largement impactées par les restructurations à venir.

Pour **F.O.-DGFIP**, cette obsession d'un fonctionnement à moindre coût tenant lieu de boussole a fini par faire « perdre le nord » à de nombreux directeurs locaux qui, encouragés jusqu'à en être désabusés dans leur zèle de propositions, en oublient leur engagement de service public.

Face à toutes ces attaques...