

Juin- 2016

PPCR: début de la mise en application

■ Après la publication des six décrets, un groupe de travail (GT) s'est tenu le 1er juin afin de présenter aux organisations syndicales la déclinaison qui sera faite du protocole Parcours Professionnels Carrières Rémunérations (PPCR) à la DGFIP, tout en sachant que ce GT n'est que le premier d'un cycle de réunions sur ce sujet.

■ **FO-DGFIP** a rappelé son opposition à la mise en œuvre de ce protocole en soulignant les conséquences négatives pour les agents.

■ Au niveau du calendrier, la 1^{ère} catégorie à faire les frais de cette réforme est la catégorie B.

Dès le mois de juillet 2016, la transformation du régime indemnitaire en points d'indice se répercutera sur la feuille de paie avec effet rétroactif à compter de janvier 2016.

■ Au sujet des réductions-majorations d'ancienneté, c'est la dernière année pour cette catégorie à pouvoir bénéficier de l'ancien système avant de passer à un cadencement unique en 2017.

■ Lors de ce GT, l'administration en la personne du Chef du service des Ressources Humaines a présenté de manière générale et succincte toutes les dispositions qui seront prises dans le cadre de ce protocole en matière de règles de gestion pour les 3 catégories: transformation prime-points d'indice, harmonisation des durées de carrière

■ **FO-DGFIP** n'a pas manqué de pointer tous les défauts de ce protocole au vu des éléments qui ont été présentés.

■ Vous trouverez le C/R complet de ce GT avec le lien : http://www.fo-dgfip.fr/infothema_detail.php?cat=E&infoid=2094

Le télétravail : une réponse urgente est attendue

■ Après que de multiples expérimentations aient été menées, le télétravail est officiellement reconnu par la loi du 12 mars 2012.

La réforme territoriale a eu un effet catalyseur car dans le cadre d'un accompagnement « social » de cette réforme, le ministère de la Fonction Publique a rédigé un décret d'application qui est paru au J.O le 12 février 2016.

■ Le GT du 30 mai 2016 uniquement consacré au télétravail devait apporter des réponses aux agents sur la mise en œuvre du télétravail au sein des services.

■ Le Secrétariat Général a présenté un bilan de l'expérimentation qui a été réalisée dans les services suite à l'accord signé en 2010 par tous les syndicats.

Actuellement, le télétravail concerne 227 agents avec une cinquantaine de nouveaux entrants chaque année.

Les 2/3 sont des femmes, majoritairement de catégorie A dont la moitié dans la tranche d'âge 50-59 ans résidant dans la petite et grande couronne de Paris. La moyenne hebdomadaire de télétravail est de 1,8 jours.

Les activités principales des télétravailleurs sont concentrées sur des missions d'audit, d'enquêtes, d'études, développement et maintenance informatique.

■ Dans l'arrêté d'application, l'Administration considère que l'autorisation d'exercer en télétravail est subordonnée à l'activité et non au poste. Ainsi sont exclues du dispositif les activités nécessitant une présence physique dans les locaux de l'administration ou les activités liées aux contrôles qui exigent une présence sur ces lieux de contrôle.

■ Le régime de travail fixé dans le décret est le « *décompte horaire de la journée correspondant à la durée quotidienne applicable au binôme horaire choisi par l'agent ayant un régime d'horaire variable* ». L'article à ce sujet étant insuffisamment précis devra être réécrit (plage horaire pour joindre l'agent, agents au forfait jours).

■ A la demande de **FO Finances** sur la possibilité de récupérations d'horaires, la réponse du Secrétariat Général a été négative.

■ Les agents en télétravail en matière de santé et sécurité au travail ont les mêmes droits que les autres agents. Leur poste de travail fera l'objet d'une évaluation des risques professionnels.

Sous réserve de l'accord écrit de l'agent, les membres du CHS-CT pourront se rendre au domicile de l'agent avec un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

En matière d'aménagement de l'espace de travail, l'agent doit prévoir dans son domicile un espace dédié pour y recevoir le matériel nécessaire pour son activité délivré par l'administration. Cet espace devra présenter toutes les normes de sécurité en vigueur (électriques). L'agent devra être couvert par son assurance habitation.

L'Administration refuse de prendre en charge le matériel de téléphonie, d'impression et de reproduction au motif que chaque particulier, de nos jours, dispose déjà, à titre privé, d'une ligne téléphonique couplée à internet et que les travaux d'impression pourront être effectués lors de la présence de l'agent dans les services.

Face à ce désengagement, **FO Finances** a revendiqué qu'une compensation financière soit attribuée sous forme d'indemnité forfaitaire, demande qui a été rejetée par le Secrétariat Général.

■A l'issue de ce GT, un nouveau projet d'arrêté amendé sera soumis pour avis lors d'un prochain CT avant d'être présenté en CHS-CT.M .

FO Finances a expressément demandé que ce dossier soit intégré dans l'agenda social du second semestre pour une mise en application dans les meilleurs délais.

■Vous trouverez le compte rendu complet de ce GT sur :<http://financesfo.fr/groupe-de-travail-sur-le-teletravail-une-urgence-pour-repondre-a-lattente-de-nombreux-agents/>

Lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les violences sexistes

■Le plan Égalité Professionnelle 2015-2017 de la DGFAP se décline selon plusieurs axes. Il en est un (axe n°6) qui est malheureusement d'actualité, celui concernant le harcèlement moral, sexuel et les violences sexistes.

■La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel introduit une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le cadre du code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :L'employeur est pénalement responsable.

■Une circulaire de la DGFAP du 4 mars 2014 rappelle pour les 3 Fonctions Publiques le cadre juridique de prévention et de lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

■Dans le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la FP (Fonction publique) du 8 mars 2013, est aussi intégrée la lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

■Les MEF (ministères économiques et financiers) se sont engagés à lutter contre ces violences au travers de 3 mesures .

■Mesure 20

- une large communication de la circulaire d'application de la loi du 6 août 2012

-une communication »pédagogique de rappel du cadre juridique de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les obligations de l'employeur notamment en matière de prévention.

-un kit de communication mis à la disposition des directions depuis 2015

-relais des campagnes gouvernementales de sensibilisation par une large diffusion dans les services.

■Mesure 21

-intégration de la question des violences au travail dans le domaine de l'hygiène,la sécurité et des conditions de travail

-la prévention de ses violences et du harcèlement doit être intégrée dans la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques professionnels. Cela passe impérativement par la formation des différents acteurs de la prévention : représentant(e) CHS-CT, médecin de prévention, assistant(e) de prévention, assistant(e) de de service social. Cette sensibilisation s'inscrira dans la filière ministérielle de formation en santé et sécurité au travail.

Ces acteurs de la prévention doivent jouer un rôle prépondérant dans l'accompagnement des victimes.

-ils peuvent également être alertés sur des situations professionnelles difficiles trouvant sa source dans des violences subies hors de la situation professionnelle.

-Ils pourront établir des contacts privilégiés avec des associations.

■Mesure 22

-Former et fournir les outils sur les questions de violences sexistes

-Pour les chefs de services et les services RH, leur cursus de formation intégrera les thématiques des violences sexistes, harcèlement moral et sexuel ;

-Un mode opératoire a été mis à la disposition des chefs de service et services RH depuis 2015 leur permettant de prendre en charge rapidement une situation critique.

■Vous pouvez retrouver cet article dans le FO Finances N°136 de Mars 2016.

Aide au logement pour les catégories B et C

Suite à un rapport remis au gouvernement en date du 14 juin dernier par Alain Dorison, ancien Inspecteur Général des Finances, concernant l'accessibilité des agents publics

au logement, le constat est malheureusement clair, puisque la paupérisation des agents de catégorie B et C s'intensifie.

Le gel du point d'indice, des évolutions de carrière stagnantes associés à des prix de l'immobilier dans le privé de moins en moins accessible et un parc locatif social largement insuffisant font que ces fonctionnaires rencontrent de plus en plus de difficultés pour se loger.

C'est une situation que **F.O.-DGFIP** dénonce depuis très longtemps aux travers de ses revendications salariales.

■La première piste évoquée pour pallier à ce

problème est une réévaluation du calcul de l'indemnité de résidence. Cette indemnité est devenue largement insuffisante pour les catégories B et C qui doivent se loger dans les zones urbaines dites « tendues ». Pour cette indemnité, calculée en pourcentage du traitement de base et jugée « inéquitable », le rapport suggère d'y appliquer une dégressivité et un plafonnement.

■ Ce rapport préconise aussi de promouvoir l'investissement privé dans le logement social.

■ Il est également proposé de créer un fonds dédié prioritairement au logement des agents publics réunissant l'Etablissement de retraite additionnelle de la Fonction Publique (ERAFF)-organisme financé par les cotisations RAFF des fonctionnaires. Pourraient également participer à ce fonds les organismes suivants: IRCANTEC, la PREFON et la CRH (Complémentaire Retraite des Hospitaliers)

■ Autre piste pour stimuler l'offre de logement en recensant les biens publics qui pourraient faire l'objet d'opérations de construction de logements.

■ Il pointe également que dans le cadre de la réorganisation géographique des administrations centrales, certaines directions préfèrent conserver des biens non utilisés faute de garantie de retour si elles mettaient à disposition ces bâtiments.

■ Vous pouvez retrouver ce rapport avec le lien [lien :http://fichiers.acteurspublics.com/redac/pdf/facilite_logement.pdf](http://fichiers.acteurspublics.com/redac/pdf/facilite_logement.pdf)

Impôts Service, BONSOIR !!!!

■ **F.O.-DGFIP** n'a pas pour habitude de se faire le relais de la presse éditée par la Direction Générale. Une entorse sera faite à ce principe en commentant l'article concernant les Centres Impôts Services paru dans le dernier e-fip.

■ A la lecture de cet article on y fait la promotion des plate-formes de contacts téléphoniques et courriels : CIS (Centre Impôts Services) et CC (Centres de Contact).

■ On y découvre les plages horaires de fonctionnement de ces structures

Notamment pour les CIS : la plage d'ouverture est **8h à 22h en semaine et tous les samedis de 9h à 19h, sauf jours fériés** (à noter cette précision)

-Toutefois, afin de préserver sans doute la santé des agents qui travaillent sur ces structures, un planning prévoit une rotation des centres pour assurer la permanence sur ces horaires très « élastiques ».

■ Au delà du sujet des conditions de travail et du régime indemnitaire dénoncés par **F.O.-DGFIP**, notre syndicat dénonce le déploiement de ces structures qui n'apportent pas forcément de valeur ajoutée en matière de service public en éloignant le citoyen des services administratifs

De plus, pour **F.O.-DGFIP** au travers de ces structures, pèse sur les comptables locaux une menace de transfert

de leurs missions et de leurs responsabilités. En effet, on peut y lire dans cet article : « *le comptable local à la tête du service gestionnaire du dossier reste libre de suivre ou pas la décision préparée par le Centre de Contact* »

On peut se questionner sur la pérennité de cette garantie.

■ Vous trouverez l'article complet dans l'e-FIP N°43 de juin 2016

Les changements du mois

■ Depuis le 2 mai, l'examen du code de la route compte un ensemble de 1000 questions : 40 questions sont sélectionnées dans cet ensemble et il faut toujours 35 bonnes réponses pour obtenir le code.

■ Depuis le 13 juin, sont autorisés les examens du code de la route par un prestataire privé et dans un centre agréé par le ministère de l'Intérieur. Auparavant ces examens étaient gratuits, ils sont aujourd'hui facturés 30€.

■ Depuis le 1^{er} juin, les nouvelles modalités d'établissement de l'état des lieux d'entrée et de sortie en matière de location immobilière sont entrées en vigueur (décret n°2016-382 du 30/03/2016) Une définition de la vétusté est intégrée dans ce décret.

■ Les sites de réservation hôtelière ont l'obligation, depuis le 1^{er} juin, d'afficher le prix total et définitif d'une réservation dès la réservation en ligne.

■ Depuis le 1^{er} juin, le titulaire d'un impayé d'un montant maximum de 4 000€ (intérêts compris), qu'il soit une entreprise ou un particulier peut saisir un huissier de justice

Quelques chiffres

■ Le nombre de décès directement dus au chômage en France est compris entre 10 000 et 14 000, chiffre de 2015 fourni par l'INSERM. Selon le directeur de l'enquête « *la mortalité des chômeurs est trois fois supérieure à celle des personnes ayant un emploi* »

■ En cette année d'anniversaire des 80 ans de la loi sur les congés payés, 1 enfant sur 3 ne partira pas en vacances cet été (sondage du Secours Populaire).

En 2014, seules 40% des personnes ayant un revenu inférieur à 1200€ ont pu partir en vacances.

A contrario, pour les revenus supérieurs à 3000€, ils sont 86% à partir.

Le mot du mois : disruption ou Far West Technologique

Ce mot est apparu récemment dans le langage

courant. Il trouve son origine dans le monde du marketing. Ce mot développait l'idée dans ce monde que pour réussir, il fallait saisir tous ses concurrents par la vitesse et les tétaniser pour les anéantir.

Ce discours est depuis passé dans le monde de l'économie numérique.

Le World Wide Web(www) a permis d'élaborer des stratégies « disruptives » ,en étant capable de faire circuler des informations à la vitesse des 2/3 de celle de la lumière ,de connecter 3,5 milliards d'individu et de traiter simultanément leurs données.

La vitesse du web crée des états de faits où il n'y a pas de droit puisqu'il y a un vide juridique

Pour donner une illustration de l'effet disruptif , il suffit d'examiner le phénomène d'Ubérisation, c'est-à-dire la mise en concurrence d'une profession par une plateforme numérique. L'Ubérisation court-circuite des pans entiers de l'économie et du droit social.

La disruption produit une insolvabilité structurelle avec le risque de l'effondrement total de l'emploi.

Il est tentant de faire un parallèle avec la loi El Kohmri, laquelle en détricotant le code du travail déroule un tapis rouge pour les partisans d'un système dans lequel les règles de protection des salariés devraient être à la carte et si possible les moins contraignantes possibles pour les employeurs. Cette loi si elle passe en l'état illustrera une disruption ralentie mais en constante progression.



Départ en retraite : bon vent et bonne mer à notre camarade Patrick Velin !!

Notre Camarade Patrick VELIN actuellement en CET fera valoir ses droits à Pension à la rentrée prochaine.

Lors de sa réunion du 17 juin dernier, les membres du Comité de section **F.O.-DGFIP29**, ont tenu à lui témoigner toute leur amitié et remerciements pour l'ensemble de son action militante accomplie pendant toutes ces années où il a exercé les mandats de Secrétaire du **SGI-FO29**, puis Secrétaire adjoint **F.O.-DGFIP29** et Conseiller Syndical **F.O.-DGFIP** jusqu'en

2014.

Patrick va continuer d'assurer des responsabilités syndicales, puisqu'il conserve son mandat de Secrétaire adjoint de l'Union Locale **FO** de Quimper.

En ce qui concerne son activité au sein de la DDFIP29, les camarades de la section **F.O.-DGFIP29** ont d'ores et déjà pris le relais des mandats qu'il exerçait au sein des instances représentatives locales.

Sur Quimper TY NAY, Murielle MORICCI assurera désormais le rôle de correspondante pour **FO**, mission militante que Patrick assurait depuis de nombreuses années.

Nous souhaitons très chaleureusement et avec un peu d'avance, une longue et heureuse retraite à notre Cher Camarade.

BONNES VACANCES A TOUTES ET TOUS

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

FO la force syndicale **DGFIP**

BULLETIN d'ADHESION

NOM : _____ Prénom : _____

Grade : _____ Indice _____

Quotité travail _____

Affectation : _____

Déclare vouloir adhérer au :
Syndicat Force Ouvrière des Finances

Publiques

Fait à _____ le _____

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/>