

JUILLET- 2015

### FLASH : Braquage au CFP de Pleyben

■ Un événement grave s'est produit le jeudi 30 juillet en fin de matinée au CFP de Pleyben. Les agents ont subi une attaque à main armée. Même si il n'y a aucun blessé à déplorer, suite à cette agression violente, nos collègues ont subi un très fort choc psychologique. L'administration a pris immédiatement les premières mesures qui s'imposent dans ce genre de situation. **FO-DGFIP** et notre section condamnent avec la plus grande fermeté cet acte inqualifiable et apporte tout son soutien aux collègues victimes de cette agression. Nous serons également vigilants pour que toutes les mesures de prévention soient mises en œuvre le plus rapidement possible afin de protéger au mieux les agents pour qu'ils exercent leurs missions en toute sécurité dans un contexte de plus en plus difficile.

### Le temps des vacances mais pas de repos syndical pour autant.....

■ Les vacances d'été ont débuté ou approchent pour beaucoup d'entre vous. Nous espérons que vous pourrez profiter pleinement de ces moments de repos et de détente.

Toutefois, l'actualité syndicale ne s'arrête pas avec l'arrivée des grosses chaleurs. Bien au contraire en ces temps difficiles pour tous les agents en raison des restructurations, fusions, suppressions et autres avatars de l'administration, **FO-DGFIP** reste sur ses gardes et fourbit ses armes pour affronter, à la rentrée, une actualité sociale qui s'annonce toute aussi chaude que l'été.

### AFOC:un an après la loi Hamon

■ En cette période où parfois nous consommons un peu plus de coutume, vacances obligent, malgré un pouvoir d'achat qui régresse de mois en mois au fil des abrogations et contre-réformes, il est bon de savoir que cette loi a apporté de nombreuses réponses aux consommateurs et a amélioré leurs droits et leur protection dans des domaines divers et variés.

■ En voici une liste non exhaustive:

- remboursement des taxes aériennes en cas de non-utilisation du billet d'avion,
- création de la mention « fait maison » en restauration
- création des « Indications géographiques » pour les produits non alimentaires,
- tarification des parkings par tranche de 15 minutes,
- interdiction des cases pré-cochées...
- Sans oublier d'autres domaines comme l'action de groupe, l'optique, les maisons de retraite, les

assurances, les durées de garantie, les crédits.....etc.

Vous trouverez des informations complémentaires sur : <http://financesfo.fr/>

### Don de jours de repos: ouverture du droit pour les fonctionnaires

■ La loi instituant cette possibilité a été publiée au JO le 10 mai 2014, le décret d'application n'est paru que le 30 mai 2015.

■ Quels jours peuvent être donnés? Les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, en partie ou en totalité ainsi que les jours de congés annuels au-delà du 20ème jour ouvré. Les jours de repos compensateurs et de congés bonifiés ne rentrent pas dans ce dispositif.

L'agent donateur doit signifier sa volonté de don par écrit à l'autorité compétente en précisant le nombre et la forme des jours donnés. Ce don peut se faire de manière anonyme.

■ Un cadrage strict est établi quant au bénéficiaire de ce don. Il est réservé aux agents assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficiaire doit produire un certificat médical détaillé établi par le médecin traitant qui suit l'enfant.

La durée du congé pouvant être pris au titre des jours donnés est limitée à 90 jours par enfant et par année civile. Ce congé peut être fractionné à la demande du médecin.

■ Pendant la durée de son absence au titre des jours donnés, l'agent conserve sa rémunération à l'exclusion des primes et indemnités forfaitaires. L'absence est comptabilisée comme une période de travail effectif en ce qui concerne l'ancienneté.

### Extrait de Finances Informations N°133

### Les allocations familiales ou comment faire des économies sur les prestations sociales

Le principe « d'universalité » des allocations familiales disparaît avec la loi de finances de la Sécurité Sociale pour 2015. Dans cette loi, une mesure instaure 2 plafonds de revenus pour lesquels les montants des allocations versées seront à la baisse.

Pour **FO**, le gouvernement confond la politique

familiale qui a pour objectif de maintenir un taux élevé de natalité avec une politique fiscale redistributive.

■ Barème des allocations familiales au 1er juillet 2015: **RM revenu mensuel**

2 enfants

**RM < ou = 5595€**, allocation **inchangée**

**5595€ < RM < 7457€** allocation **divisée par 2**

**RM > 7457€** allocation **divisée par 4**

3 enfants

**RM < ou = 6061€** allocation **inchangée**

**6061€ < RM < 7924€** allocation **divisée par 2**

**RM > 7924€** allocation **divisée par 4**

4 enfants

**RM < ou = 6527€** allocation **inchangée**

**6527€ < RM < 8390€** allocation **divisée par 2**

**RM > 8390€** allocation **divisée par 4**

5 enfants

**RM < ou = 6994€** allocation **inchangée**

**6994€ < RM < 8856€** allocation **divisée par 2**

**RM > 8856€** allocation **divisée par 4**

■ La majoration allouée pour les enfants âgés de plus de 14 ans est également concernée par cette modulation.

■ Un dispositif de lissage a été mis en place pour éviter les effets de seuils qui frapperaient les familles qui dépassent légèrement les plafonds indiqués ci-dessus. Pour de plus amples informations sur cet article vous pouvez consulter la revue **Finances Informations N°133**

La perte du pouvoir d'achat à la DGFIP			
Origine Perte Pouvoir Achat	Catégorie C AAP1 7ème Ech. IM 422	Catégorie B Contrôleur 2ème Cl. 8ème Ech. IM 386	Catégorie A IFIP 9ème Ech. IM 545
Augmentation Retenue pour Pension Civile	7,82 €	7,15 €	10,09 €
Suppression Prime Intéressement Collectif	50,00 €	50,00 €	50,00 €
Suppression Indemnité Exceptionnelle Compensatrice	7,64 €	18,50 €	29,05 €
Non Revalorisation du Point d'Indice depuis 2010	107,70 €	98,51 €	139,09 €
Total Mensuel perte Pouvoir d'achat	<b>173,16 €</b>	<b>174,16 €</b>	<b>228,23 €</b>
SOIT PAR AN	<b>2 077,92 €</b>	<b>2 089,92 €</b>	<b>2 738,76 €</b>

Si l'on tient compte du taux d'inflation, le point d'indice devrait être de 4,8855€ au lieu de 4,6303€

Vous pouvez retrouver des compléments d'informations : **le Syndicaliste de juillet 2015 N°24**

### Le télétravail: transposition à la DGFIP

Le télétravail est entré dans le code du travail par la loi du 22 mars 2012.. toutefois, le décret d'application dans la fonction publique est en cours de rédaction à la DGAFP;

■ Notre direction qui aime anticiper sur les bonnes idées qui permettraient éventuellement de pallier certains problèmes liés aux conditions de travail rédige un projet de convention-cadre définissant les règles et

principes du télétravail à domicile. Cette convention serait expérimentée dès ..... **septembre 2015**

■ Face à toutes les interrogations que soulève cette convention, **FO-DGFIP** a signalé qu'il y avait peu de place pour le télétravail à la DGFIP.

■ Pour **FO-DGFIP**:

-C'est un palliatif temporaire, pour des situations temporaires et particulières en rappelant que le système existe déjà pour quelques agents qui se trouvent dans des situations médicales et familiales difficiles.

-les missions de la DGFIP s'exercent dans un cadre de chaînes du travail.

-même si le télétravail peut paraître attractif au vu de certaines contraintes (éloignement géographique résidence familiale et résidence administrative), il y a un risque de désocialisation et ce malgré un temps minimum obligatoire de présence au sein des structures de travail.

■ Dans l'article L.1222-10 du 22 mars 2012, il est clairement stipulé que l'employeur doit prendre en charge tous les coûts liés à l'exercice du télétravail. Or au vu des documents préparatoires pour la rédaction de cette convention-cadre, on peut supposer un transfert de charges financières de la direction vers les agents:

-non prise en compte des majorations de primes d'assurance habitation dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle. De plus certains bailleurs n'autorisent pas l'usage de l'habitation pour une activité professionnelle.

-non prise en compte des surcoûts de l'utilisation du chauffage et de l'éclairage.

-non prise en compte de l'entretien, des surfaces attribuées à cette activité.

■ De multiples autres questions se posent:

-visites du lieu de travail par le CHSCT, l'assistant de prévention, le responsable hiérarchique. Avec comme corollaire le sujet du respect de la vie privée de l'agent.

-si l'agent déménage: quid de la prime de restructuration ?

-transport et stockage de documents sensibles au domicile de l'agent.

■ Pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, **FO-DGFIP** souhaite un éclaircissement sur les missions qui seront éligibles à ce dispositif. Car le cadre actuel présenté par l'administration s'apparente plus à : travail à distance et nomadisme.

■ Sans être hostile par principe au développement du télétravail dans le cadre de situations bien particulières, **FO-DGFIP** considère comme prématuré le lancement de cette expérimentation en l'absence de textes réglementaires.

De plus, **FO-DGFIP**, insiste sur le fait que le télétravail doit rester marginal et ne doit pas devenir la norme. Le télétravail ne doit pas être un nouvel outil servant à la destruction du réseau et du resserrement du maillage territorial avec la mise en œuvre de la démarche stratégique.

■ En matière de communication, **FO-DGFIP** ne peut que dénoncer une fois de plus le manque de corrélation entre l'annonce faite aux OS et celle mise en place pour certains départements expérimentateurs

■ 1er exemple: un département n'étant pas dans la liste des départements concernés par l'expérimentation n'a pas hésité à proposer à 2 de ses agents à ce porter volontaire.

■ 2ème exemple: communication effectuée en CTL dans le Dpt expérimentateur du Cantal le 10 juin alors que le GT en national sur le sujet s'est déroulé le 9 juillet).

■ Lors de ce GT, suites aux déclarations liminaires des OS et après avoir demandé une interruption de séance, il a été décidé à l'unanimité de lever la séance après avoir demandé l'arrêt de l'expérimentation.

Vous pouvez retrouver des compléments d'informations sur : <http://www.fo-dgfip.fr/>

### Les conditions de vie au travail à la DGFIP

■ L'administration souffrant parfois de « siglisme aiguë » (pathologie qui pousse à utiliser des sigles à tout-va), il est peut être utile de faire un bref rappel de la signification des principaux sigles utilisés dans le domaine du CHSCT. (tiens déjà un sigle!!!!)

■ Petit lexique:

-**CHSCT** : Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

-**SST** : Santé et Sécurité au Travail

-**CVT** : Conditions de Vie au Travail

-**ISST** : Inspecteur Santé Sécurité au Travail

-**MDP** : Médecin de Prévention

-**AP** : Assistant de Prévention (ex ACMO)

-**DUERP** : Document d'Evaluation des Risques Professionnels

-**EVVP** : Evaluation et Prévention des Risques Professionnels

-**PAP** : Plan Annuel de Prévention

-**TBVS** : Tableau de Bord de Veille Sociale

-**EDD** : Espaces de Dialogue

-**IRES** : Institut de Recherche Economique et Sociale

-**RPS** : Risques Psychosociaux

-**SEP** : Syndrome d'Épuisement Professionnel (Burn out)

-**TMS**: Troubles musculo-squelettiques

■ Sans trop rentrer dans les détails, voici quelques explications ou rappels sur quelques intervenants, instances ou outils qui ont été créés pour étayer, étoffer ou faciliter le fonctionnement du CHSCT.

■ Le concept de CVT est le regroupement de plusieurs facteurs qui permet d'améliorer les relations sociales et de travail, le contenu du travail, la qualité de l'organisation du travail et pour finir l'espace de travail. Ce regroupement doit permettre également aux agents de s'épanouir professionnellement sans interférer sur leur vie privée. Pour **FO-DGFIP**, cette prise de conscience récente par la DGFIP sur les CVT (2008-2010) s'entrechoque avec sa politique de suppression des emplois, de restructuration et diminution des moyens matériels.

Cette politique catastrophique ayant débuté avant la fusion de la DGCP avec la DGI, ses effets dévastateurs ont mis en exergue les situations de stress, de burn-out et les TMS (du fait du vieillissement de notre population active).

Le Code du Travail a obligé la DGFIP à lancer un plan d'actions.

Une note DGFIP du 09/04/2010 précisa les objectifs à atteindre:

- mise en place du DUERP

- renforcer le rôle de l'AP en le nommant à temps plein.

- intégration des CVT aux modules management

- création des EDD

- réalisation du TBVS

- rédiger et diffuser un guide sur les RPS

■ Mise à jour du DUERP : sous prétexte d'allègement de la charge de travail, la DGFIP a modifié le calendrier d'actualisation de l'outil en instaurant un recensement différencié des risques une année sur deux. Pour 2014/2015 la mise à jour annuelle sera réalisée par un groupe de travail associant les OS. Pour 2015/2016, ce sont les agents qui seront consultés pour la mise à jour.

Selon **FO-DGFIP**, ce système va allonger la réalisation des actions dans le cadre du PAP

■ Le rôle de l'AP: pour **FO-DGFIP**, tel qu'il est précisé dans la note de service du 24 avril 2012 et au regard de toutes ses attributions, il est impératif que l'Assistant de Prévention soit nommé à temps plein sur cette fonction, ce qui est encore loin d'être le cas au sein de nombreuses directions et d'autant plus que la mission CVT, telle que définie par l'instruction RH-2C/2014/09/1055 du 8/10/2014 élargira le champ de compétences de ses missions.

■ Les EDD: La tenue de ces EDD relève de l'initiative locale à la demande des agents, cadres, direction locale, collectif de travail ou une organisation syndicale.

Toutefois l'intérêt de ces EDD a fait long feu. Une note de 2014 a essayé de relancer le processus mais sans succès : 7 EDD « agents » et 4 EDD

« cadres » ont été organisés dans 6 départements. Cette désaffection est peut-être due au fait que la parole est moins libre depuis que l'IRES n'y participe plus comme facilitateur. De plus les réponses apportées par les directions ne sont pas adaptées aux questions. N'aurait-il pas fallu faire des EDD communs « cadres-agents »? Et l'explication toute simple ne serait-elle pas l'interdiction qui a été instaurée d'aborder la question des emplois au sein de ces EDD? **FO-DGFIP** ne souhaite pas participer à ces EDD, en sachant qu'à terme, ce simulacre de dialogue social, sous couvert de concertation et d'assentiment des personnels, débouchera inévitablement sur de nouvelles réorganisations et réductions d'effectifs!

■ **Le TBVS** : cet outil a été détourné de son but par l'administration. A l'origine, l'objectif est d'observer périodiquement les évolutions des indicateurs des CVT au vu des critères prédéfinis avec les partenaires sociaux. Début 2015, la DG a proposé d'engager une étude sur le thème des écrêtements. L'administration a conclu à un problème d'organisation en passant à la trappe le problème du manque de personnel. Pire, cet outil est devenu une aide à la suppression d'emplois!

■ **La fiche d'impact** : ce dispositif a pour but d'évaluer les conséquences d'un projet important sur la santé, la sécurité et les CVT des agents. Quelle interprétation sera faite en local par l'administration sur la notion de « grand projet »? Une interprétation qui pourrait minimiser l'ampleur des projets afin de s'affranchir de cette étude d'impact.

■ **La médiation sociale**: ce système qui vise à améliorer la qualité des relations de travail afin d'éviter les RPS. La médiation sociale peut intervenir pour anticiper la dégradation d'une situation donnée mais aussi lors d'une situation dégradée pour résoudre un conflit collectif en recherchant des solutions partagées. La médiation sociale est confiée à une cellule nationale au sein du service RH, composée d'un ou plusieurs cadres formés. La saisine du médiateur est à l'initiative d'une direction ou d'un chef de structure. Si le médiateur est saisi par un cadre de proximité, un agent ou une OS, celui-ci soumet cette demande à la direction concernée pour confirmation et évaluation de la nature du besoin.

Vous pouvez retrouver le dossier complet traitant de ce sujet sur Le Syndicaliste N°24 du 2ème trimestre 2015



## Le temps de travail des fonctionnaires

Le 17 juillet dernier, le 1er ministre a lancé une mission d'évaluation du temps de travail des fonctionnaires des 3 versants: Etat, Territoriale et Hospitalière.

Sans vouloir « remettre en cause le temps de travail annuel de 1607 heures » ni stigmatiser les fonctionnaires, le gouvernement indique souhaiter par cet audit avoir un éclairage sur la façon dont « la réduction du temps de travail a été instaurée ainsi que les différents cycles de travail retenus ». Cela lui permettrait de mieux cerner la problématique des agents au forfait pour lesquels aucun décompte n'est effectué.

Sachant que les agents au forfait sont majoritairement des cadres, cet examen permettrait de cibler les agents qui dépasseraient le cadre réglementaire des 48 semaines (sauf dérogations). Le résultat des travaux de cette mission devra être restitué au plus tard en février 2016. On pourrait donc faire crédit au gouvernement d'une intention louable de protection des agents. Mais on peut également douter de ses bonnes intentions lorsque l'on sait que cette mission a été dévoilée à la presse, à la mi-juillet, un vendredi soir à 18h30... Affaire que ne manquera pas de suivre **FO-DGFIP**

## CAPL du 09 juillet 2015

A l'issue des mouvements nationaux, les CAPL N°1, 2 et 3 se sont déroulées, à Quimper le 09 juillet avec parution du mouvement le 10 juillet.

■ Les agents ayant le statut d'ALD (81) dont 37 sans résidence et les Détachés (17), ont dû patienter un peu plus pour connaître le sort qui leur était réservé.

■ Malgré la mobilisation du service RH, le sort réservé aux agents ALD et détachés n'a été publié que le 23 juillet. La complexité des arbitrages compte tenu du nombre élevé d'agents concernés, la difficulté de prendre en compte autant que possible les situations individuelles tout en préservant l'intérêt des services en grandes difficultés rendent les choix à opérer cornéliens. Ce système d'ALD qui est censé permettre aux directeurs locaux de combler les déficits d'emploi en déshabillant Pierre pour habiller Paul a une fois de plus montré ses limites et prouvé qu'il n'était satisfaisant pour personne.

**FO-DGFIP** rappelle son opposition à ce mode de gestion d'affectations précaires qui échappe au paritarisme.