



Site internet de la section : <https://www.fo-dgfip-sd.fr/>
 Facebook : <https://www.facebook.com/FODGFIP85>

inFO Vendée

Journal trimestriel de votre section FO DGFIP 85

N° 9 – 1er trimestre 2021

SOMMAIRE

L'édito de la section
 Assemblée générale du 08/06/2021
 Dernières mises en ligne
 Calendrier des payes 2021
 Compte-rendu CTL du 26/03/2021
 Compte-rendu CHS-CT du 13/04/2021
 Contractuels à la DGFIP
 Grève DGFIP du lundi 10/05/2021
 La parole aux militants / adhérents
 Calendrier « mutations 2021 »
 Adhésion 2021 : une nécessité

L' EDITO de la section

L'année 2021 ressemble à s'y méprendre à l'année 2020, tant la cacophonie gouvernementale règne sur de nombreux sujets, à commencer par la lutte contre la covid. La crise sanitaire et sociale est prégnante et le réveil sera difficile, la colère est partout et la révolte grande !

Le climat social d'une manière générale continue de se dégrader, notamment à la DGFIP : les premières grosses restructurations du NRP sont en cours avec les premières mutations subies qui les accompagnent. Trop nombreux seront les collègues impactés ces prochaines années par ces réformes.

Les militants FO DGFIP 85 demeureront vigilants pour défendre au mieux nos missions et vos intérêts individuels et collectifs.

La défense des services publics sur l'ensemble du territoire demeure plus que jamais légitime. Les attaques contre le statut des fonctionnaires sont nombreuses et nos droits sont bafoués (fin des CAP, fin des CHS, absence de transparence dans les actes de gestion : mutations, promotions).

Dans notre précédent édito du mois de janvier, nous écrivions que « jamais nos droits et nos libertés syndicales n'avaient été autant attaqués que ces dernières années », preuve en est l'obstruction manifeste engagée par notre direction générale pour tenter d'empêcher la tenue de l'HMI intersyndicale nationale en visio le 08/04 pour préparer la journée de grève à la DGFIP du 10 mai !

FORCE OUVRIERE a toujours été intransigeant à cet égard sur les droits syndicaux et nous ne lâcherons rien : nous continuerons nos visites au plus prêt des services pour échanger avec vous et vous rendre compte de nos mandats ! Dès que la situation sanitaire sera stabilisée, nous reprendrons nos heures mensuelles d'informations (HMI) sur tous les sites du département.

→ Construire, ensemble, les mobilisations de demain et cela commence par le 10 mai 2021, toutes et tous en grève pour faire entendre nos revendications légitimes.

« Sébastien LIEVRE »



Assemblée générale du 8 juin 2021

Notre assemblée générale 2021 est programmé le mardi 8 juin au Restaurant « La roulière » au Poiré sur Vie. Nous espérons qu'elle pourra se tenir mais le contexte sanitaire demeure bien incertain.

Si d'aventure la situation sanitaire était toujours la même, nous envisagerons dans un premier temps un repli début septembre et dans un deuxième temps la tenue de cette AG en visio-conférence, comme nous l'avions fait en 2020.

Pou rappel, la liste des militants de notre section ci-dessous :

Bureau : Sébastien LIEVRE (secrétaire), Anne RETO-RIVIERE (secrétaire adjointe), Frédéric FAUCHARD (trésorier), Williams PILLET (trésorier adjoint), Aurélie Brun, Stéphane GUIBERT, Didier LOISEAU, Samuel MAGNIN.

Comité : Sébastien Berthonneau, Bénédicte Chevaillier, Stella Crepeau, Julie Coubronne, Catherine Danieau-Bonnaudet, Sandra Donet, Florent Echampard, Aurélien Front, Sarah Lalonde, Stéphane Landre, Marcel Navarro (retraité), Thierry Petroff, Patrice Viemon et les membres du bureau.

Commission de contrôle des comptes 2020 : Marc Farradeche et Stéphane Landre.



SECTION de la VENDÉE
SITE INTERNET : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>
PAGE FACEBOOK : <https://www.facebook.com/FODGFIP85>

CALENDRIER DES PAYES 2021

MOIS	PAYE
JANVIER	27 janvier 2021
FÉVRIER	24 février 2021
MARS	29 mars 2021
AVRIL	28 avril 2021
MAI	27 mai 2021
JUIN	28 juin 2021
JUILLET	28 juillet 2021
AOÛT	27 août 2021
SEPTEMBRE	28 septembre 2021
OCTOBRE	27 octobre 2021
NOVEMBRE	26 novembre 2021
DÉCEMBRE	21 décembre 2021

Notre site internet : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>
PAGE FACEBOOK : <https://www.facebook.com/FODGFIP85>

SUR NOTRE SITE INTERNET LOCAL

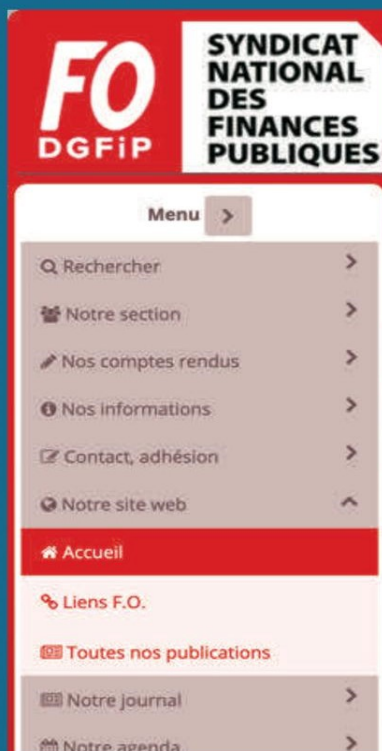
<https://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>



TOUTES LES COORDONNÉES DE NOS MILITANTS DANS LA RUBRIQUE « NOTRE SECTION »



TOUS NOS COMPTES-RENDUS ET NOTRE JOURNAL TRIMESTRIEL « L'inFO Vendée »



LE 10 MAI
PRENONS
UN
printemps
d'avance

EN TÉLÉTRAVAIL COMME DANS LES SERVICES
LE 10 MAI TOUTES ET TOUS GRÈVISTES !
À L'APPEL DE L'INTERSYNDICALE

La parole aux militants / adhérents

Qu'est ce que la frustration ?

La frustration c'est qu'on vous dise que vous allez voir le Ministre, votre Ministre, celui qui s'occupe de votre boulot, qui connaît votre boulot et donc qui va comprendre de quoi vous lui parlez.

Comme c'est une visite impromptue, vous avez plein de chose à dire, mais comment les dire de façon concise, précise, parlante tout de suite ? Vous avez un WE pour vous organiser, cogiter ...

Vous vous apercevez rapidement qu'en fait il y a plein de conseillers et que le boulot, c'est plutôt eux, que lui il chapeaute, il donne les directions, qui déjà lui ont été transmises par d'autres... bref un rouage. Plus de cogitation, plus de réflexion, on verra quand on y sera !

La direction locale fait les choses bien pour que tout soit parfait, que tout le monde s'y retrouve, que la maison soit bien tenue, au propre comme au figuré : il faut que les affiches de « dgfip en colère » soient enlevées, que les agents ne se montrent pas véhéments en attitude ou en parole, bref bien élevés.

A Fontenay c'est un SIE/SIP, une antenne du cadastre, un SPF, une trésorerie. Je croyais que le truc pour un Ministre c'était de voir les services, ceux qui mettent en œuvre sa politique. Et bien pas du tout ! Cause covid (mon œil!), rencontre avec 6 agents par lot de 3, temps imparti total 3 min par agent.

Et bien ça c'est FRUSTRANT, moi qui voulais parler point d'indice, externalisation des services, NRP... 3min ça ne tient pas.

Dans la salle de réunion, j'augure « maxi 6 personnes », en fait on se retrouve à au moins 10, ce n'était pas prévu mais c'est ...« sympa »... ambiance détendue !?

Le Ministre commence d'entrée : « comment avez-vous vécu la période? ». Nous embrayons sans a priori, sujets essentiels : les paiements aux entreprises, les réclamations redevances audio, tout roule, 10mn c'est vite passé, terminé pour nous. Le Ministre jette un œil sur la salle où sera implanté le futur SIE démétropolisé. Fin de la visite du CFP !

Interview Ouest France devant le bâtiment : « le Ministre c'est entretenu avec les agents » !! C'est FRUSTRANT, un entretien dans mon esprit c'est plus long... mais pas dans le sien.

Mes collègues : « tu t'attendais à quoi ? » ...je ne sais pas mais pas à ça.

Les collègues reçoivent, en même temps, en vidéo-conférence la conseillère auprès du Ministre « en charge de la transformation et du suivi de l'exécution des réformes » et qui était précédemment à « la direction projet PAS » puis à la « direction projet NRP ». On peut se dire qu'elle doit en connaître un bout sur l'impact des réformes... que nenni, rien, nada, même si on en n'est pas à « Le battement d'ailes d'un papillon au Brésil peut-il provoquer une tornade au Texas ? » mais quand même. Du genre : « moi, j'ai fait ça ? je ne m'en suis pas rendue compte... »

Monsieur le Ministre vous êtes venu en Vendée, c'est bien, vous vous êtes levé très tôt comme vos conseillers, train à 6h30 pour arriver à Niort puis convoi de véhicules à l'américaine pour Fontenay le comte. En plus vous avez mobilisé les services de la Préfecture, le renseignement intérieur, des gendarmes, les élus de Fontenay, le député, le Préfet. Et je ne parle pas de notre direction locale, une dizaine de personnes, même les services techniques, et tout ça pour une heure dans le CFP de Fontenay le comte !

Pour les deniers des contribuables, une visioconférence aurait suffi, nous aurions pu faire un travelling vidéo en live pour que vous puissiez vous représenter le bâtiment de la future implantation du SIE démétropolisé.

J'ai bien compris que vous n'étiez pas venu en Vendée que pour nous. Nous faisons simplement partie d'un simple plan de comm, un détail pour vous, une journée de plus dans la France d'en bas, une coche de plus dans l'agenda.

Pour vous, c'est « je suis venu, j'ai vu, je suis parti ».

En ces temps de COVID, où on nous dit que la norme doit être le télétravail, c'était pas la peine de venir, d'autant que les gestes barrières, ce n'était pas ça : 10 personnes dans la salle et pas la moitié de votre suite n'a pris du gel hydroalcoolique.

Dernier point, il devait y avoir pour les agents la parité homme/femme, mais pas pour vous : 90 % d'hommes et je ne parle pas de la diversité.

Tout ça pour ça, c'est FRUSTRANT, si ce n'est embarrassant.

"si j'avais su, je ne serais pas venu", Stéphane Guibert



MUTATIONS 2021 LES DATES

Le calendrier de sortie des tableaux de classement des demandes et des mouvements de mutation a été communiqué par la Direction Générale . F.O.-DGFIP vous propose un rappel des dates :

INSPECTEURS

Mouvement général de mutation des inspecteurs des finances publiques (2021)

Publication du tableau de classement



Sortie du mouvement



- Appel à candidatures pour les services centraux et les structures assimilées (2021) y compris pour les inspecteurs stagiaires de la promotion 2020/2021)
- Appel à candidatures pour les Directions nationales et spécialisées et certains postes au choix au sein du réseau (2021)
- Appel à candidatures pour les directions hors-métropole (2021)

Sortie du mouvement



CONTRÔLEURS

Mouvement général de mutation des agents de catégorie B

Publication du tableau de classement



Sortie du mouvement



- Appel à candidatures pour les services centraux et les structures assimilées (2021)
- Appel à candidatures pour les Directions nationales et spécialisées et certains postes au choix au sein du réseau (2021)
- Appel à candidatures pour les directions hors-métropole (2021)

Sortie du mouvement



AGENTS C ADMINISTRATIFS

Mouvement général de mutation des agents administratifs de catégorie C

Publication du tableau de classement



Sortie du mouvement



- Appel à candidatures pour les services centraux et les structures assimilées (2021)
- Appel à candidatures pour les Directions nationales et spécialisées et certains postes au choix au sein du réseau (2021)

- Appel à candidatures pour les directions hors-métropole (2021)

Sortie du mouvement



Mouvement général des stagiaires de catégorie C

Sortie du mouvement



AGENTS C TECHNIQUES

Mouvement général des agents techniques de catégorie C

Publication du tableau de classement



Sortie du mouvement



MISSIONS, RÉSEAU, EFFECTIFS, CONDITIONS DE TRAVAIL, RÉMUNÉRATION, CARRIÈRES, DROITS DES AGENTS



OUVRONS LES YEUX !

LA CRISE SANITAIRE NE PEUT PAS TOUT JUSTIFIER



COMPTE-RENDU CTL du 26/03/2021

Vos élus FO DGFIP 85 pour ce CTL : Stéphane GUIBERT (Fontenay Le Comte), Sébastien LIEVRE (La Roche / Yon), Williams PILLET (Challans) et Anne RETO-RIVIERE (EDR)

Ce CTL se tenait en présentiel, dans le respect des règles sanitaires, et en effectif limité. Dans notre déclaration liminaire, disponible sur notre site internet, nous dénonçons d'une part les nombreuses restructurations en préparation et d'autre part la dégradation de nos libertés syndicales.

Réponses de la direction aux questions liminaires

Concernant les restructurations, le directeur nous a à nouveau rappelé sa loyauté aux décisions de la Direction Générale, notamment sur le NRP. Il a tenu à préciser qu'il veillerait personnellement, et en collaboration avec ses équipes, à conserver une grande bienveillance concernant les déplacements subis de personnels.

Quant à notre ressenti d'un dialogue social local dégradé, il a réfuté les termes utilisés, les estimant excessifs. Nous avons pris acte de cette divergence de point de vue, tout en insistant sur notre espoir que les derniers incidents survenus dans certains services soient réellement derrière nous et que de telles situations ne se reproduisent pas. L'avenir nous le dira... Nous avons encore quelques doutes dans certains services !

Les réponses aux questions concernant des points de l'ordre du jour ou des questions diverses ont été apportées au fil de l'eau.

Transfert de l'activité hospitalière de la trésorerie de Challans à la trésorerie des hôpitaux de La Roche / Yon au 01/09/2021

Le transfert de cette mission a pour conséquence le transfert de 3 emplois à La Roche / Yon (2 cadre B et 1 cadre C). Aucun agent de Challans ne souhaitant suivre la mission, les 3 collègues concernés (ayant l'ancienneté administrative la plus faible) participeront donc au prochain mouvement de mutation et deviendront ALD (à la disposition du directeur). M. Fuentès s'est engagé à les maintenir sur site y compris en surnombre jusqu'à régularisation de leur situation.

Une visite du CHS-CT sera organisée le vendredi 9 avril à la Trésorerie des Hôpitaux afin de découvrir les travaux réalisés sur ce site pour permettre l'accueil de ces emplois supplémentaires, qui seront pourvus lors des mouvements de mutations internes et externes du 01/09/2021.

Vote des organisations syndicales :

Contre : FO, Solidaires, CGT et CFDT

Vos représentants FO ont voté contre car cette concentration de nos missions conduit inexorablement à des transferts d'emplois et à de futures nouvelles suppressions d'emplois.

Malgré tout, nous remercions la direction de son engagement de ne pas muter arbitrairement des collègues à la La Roche / Yon et de leur offrir cette possibilité de rester sur place en surnombre.

Création du SGC de Challans au 01/09/2021

Avec ce premier SGC (service de gestion comptable), la direction confirme la fermeture de tout notre maillage territorial (cinq trésoreries fermeront définitivement leurs portes : Le Poiré / Vie, Beauvoir / Mer et Saint Jean de Monts dans un premier temps le 01/09/2021, puis Saint Gilles Croix de Vie et Noirmoutier dans un second temps le 01/09/2022). La proximité de nos services avec les usagers en sera profondément affectée quoi que puisse en dire la direction. Les points de contacts envisagés (permanence, MSAP, etc...) ne remplaceront jamais la présence pérenne que représentaient nos services dans nos territoires ruraux.

Et n'oublions pas non plus que c'est la direction générale qui a dégradé les conditions de travail dans ces petits services en y supprimant massivement des emplois ces dernières années, conduisant parfois les collègues concernés à réclamer aux-mêmes la fermeture de leur service tellement les conditions de travail s'y sont dégradées !

La création du SGC, et ses modalités pratiques ont suscité de nombreux échanges.

Nous insistons notamment sur notre crainte, partagée par de nombreux agents, d'une industrialisation des tâches et d'un désintérêt au travail des agents. C'est d'ailleurs le ressenti général qui remonte actuellement des différents SGC créés au 1^{er} janvier 2021 dans tout le pays.

M. Fuentès nous fait alors part de sa vision des choses pour la Vendée, arguant notamment que le SGC ne bouleversera pas fondamentalement le travail des agents. Pour lui, chaque agent pourra continuer à exécuter les mêmes tâches, y compris complexes, s'il a des compétences en la matière. Un entretien avec chaque agent du futur SGC permettra de définir les vœux de chacun.

Parallèlement, le directeur rejette également l'idée d'un futur SGC « usine à gaz », terme qu'il n'approuve pas. Selon lui, les SGC vendéens resteront « à taille humaine », grâce à sa volonté de conserver 6 SGC sur le département. En outre, il considère comme primordial de garder le lien privilégié existant, dans les trésoreries, entre les agents et le personnel des ordonnateurs. Les Chefs des futurs SGC devront donc être vigilants sur ce point.

Nous nous félicitons de cette façon d'aborder l'organisation des SGC mais prévenons le directeur que nous ne manquerons pas de lui rappeler ses engagements, si cela s'avère nécessaire. Par ailleurs, nous savons pertinemment que cet engagement ne vaut que pour l'équipe de direction actuelle et ne perdurera vraisemblablement pas par la suite.

Les premiers CDL (conseillers aux décideurs locaux) seront installés parallèlement à cette opération.

Le directeur nous a fait part des noms des futurs chefs de service de certains SGC et de quelques conseillers aux décideurs locaux (leurs noms ne sont pas divulgués ici conformément aux règles en vigueur pour les tracts syndicaux).

Vote des organisations syndicales :
Contre : FO, Solidaires, CGT et CFDT

Vos représentants FO ont voté contre car cette concentration de nos missions conduit inexorablement à des transferts d'emplois, des mutations forcées et à de futures nouvelles suppressions d'emplois.

Bilan du transfert de la relance succession au PCR

Il est rappelé qu'aucune organisation syndicale n'était hostile à ce transfert mais qu'il était difficilement compréhensible que cette charge quantifiée à 3 équivalents temps-plein en 2016 soit transférée sans les emplois qui vont avec.

Cette activité de relance est un travail chronophage qui impacte l'activité de contrôle selon nous mais Mr Danelutti précise que c'est alors au chef de service de fixer les priorités, notamment en matière de contrôle (selon Mr Danelutti, un seul emploi maximum correspondrait réellement à cette charge).

Il nous semble inconcevable de demander au PCR d'absorber cette nouvelle charge alors même que ce service, comme beaucoup d'autres, vient de subir des suppressions d'emplois.

Nous demandons la création d'un emploi au PCR pour ce transfert, sans pour autant le retirer du SPFE qui était en charge de cette activité auparavant. Il ne s'agit pas pour nous « de déshabiller Paul pour habiller Jacques » car il est reconnu par tous que le SPFE est en sous-effectif chronique.

Devant les nombreux arguments émis par les représentants du personnel, le directeur décide d'ajourner ce point et va mettre en place un audit afin de pouvoir quantifier plus précisément cette charge de travail.

Bilan budgétaire 2020 et budget prévisionnel 2021

Il est constaté une forte diminution des frais d'affranchissement.

Les travaux des Sables d'Olonne (toilettes) et de la trésorerie des Hôpitaux ont été engagés en 2020.

Une forte augmentation de la ligne « frais de déplacement » est constatée du fait de la prise en charge des frais de repas pendant la crise sanitaire.

Questions diverses

Campagne IR :

Rappel du calendrier :

- 6 avril : début de l'envoi des déclarations
- 8 avril : ouverture de la déclaration en ligne
- 8 juin : clôture de la campagne en Vendée

A ce stade, l'accueil du public se fera aux horaires habituels et la direction nous confirme la présence d'un vigile devant chaque SIP .

Des services civiques et des auxiliaires distribueront des flyers aux usagers, afin de leur indiquer les possibilités alternatives qui s'offrent à eux et éviter qu'ils gonflent la file d'attente inutilement. Nous demandons à la direction d'être vigilante afin de ne pas trop exposer ces personnels !

Des sous-mains récapitulatifs ainsi que des fiches techniques sont en cours de distribution par la direction auprès des personnels concernés par la campagne IR.

Le renfort des SIP s'organisera avec 10 collègues du PCR, 8 EDR, 5 auxiliaires (pour 2 mois) et 2 services civiques (un à Challans et un à La Roche sur Yon).

La direction participera également avec le soutien de la Division des particuliers et de la Division Missions Foncières. Notre département sera également sollicité pour le « débordement » du numéro d'appel national avec 7 agents du 8 avril au 16 mai et 13 agents du 17 mai au 8 juin.

→ C'est quand même un comble de devoir venir en soutien à des services qui devaient initialement soulager les SIP !!!

Pendant la campagne, la direction analysera quotidiennement l'évolution des « e-contact » et leur ancienneté. Au-delà d'un certain seuil, elle proposera son aide au service concerné.

Des permanences seront organisées par 3 personnes (1 direction et 2 EDR) dans 8 Etablissements France Service (EFS).

Concernant les ordinateurs en libre accès, les agents ou les services civiques seront les seules personnes à les manipuler afin de respecter les règles sanitaires en vigueur.

Une formation d'une journée pour 114 personnes (présentiel et/ou distanciel) est consacrée aux nouveautés de cette campagne.

Le RH nous précise que l'agent qui le souhaite peut réaliser cette formation en distanciel à son domicile.

Télétravail :

Dans notre déclaration liminaire, nous avons longuement relaté nos inquiétudes concernant la protection juridique des personnels en télétravail sans convention et apportant à leur domicile des documents papiers.

Comme nous l'indique M. Leca, nous sommes actuellement en mode dégradé concernant le télétravail et cette situation a pour seul but de répondre à l'urgence de la situation sanitaire.

Avant la COVID, les télétravailleurs signaient une convention mais actuellement un simple mail du chef de service au télétravailleur fixe les jours et les plages horaires. Il semble que ce ne soit pas encore systématiquement le cas pour tous les télétravailleurs. Un rappel sera fait par la direction aux chefs de service.

Nous rappelons que le volontariat doit rester la règle de base du télétravail, ce qui est partagé par la direction.

Concernant nos inquiétudes à l'emport de documents au domicile, la direction nous confirme que durant la crise sanitaire, cela est permis mais seulement « à titre exceptionnel » et avec l'autorisation écrite du chef de service.

Dans le cadre normal du télétravail hors COVID, l'emport de documents demeure INTERDIT !

Le directeur précise qu'en cas d'incident, il sera vigilant sur la responsabilité du télétravailleur et/ou du chef de service concerné.

→ Nous ne pouvons donc que vous encourager à clarifier ces situations avec vos chefs de services pour éviter tout malentendu par la suite.

Concernant notre souhait que les télétravailleurs puissent bénéficier du web-pointage, le RH nous répond que ce n'est pas autorisé à ce stade par la direction générale, ce que nous déplorons.

Selon la direction, aucun refus de télétravail n'est recensé dans notre département. Si d'aventure vous êtes concerné par un refus verbal de votre chef de service, prendre contact directement avec le RH ou nous alerter.

Un groupe de travail sur le télétravail sera prochainement organisé par la direction afin d'y évoquer les nombreuses problématiques liées à ce nouveau mode de fonctionnement : impact sur la vie des personnels télétravailleurs ou non, impact sur l'organisation des services, etc...

Des groupes de travail nationaux sont également programmés pour répondre à des problématiques plus globales : prise en charge des frais, installation du télétravailleur, matériels à disposition, etc...

→ Pour les représentants FO, il nous semble que dans un premier temps le niveau national est le plus à même de répondre à toutes les interrogations concernant ce nouveau mode de travail.

A l'issue de la crise sanitaire, un nouveau protocole sera mis en œuvre concernant le télétravail avec de nouvelles modalités à préciser.

- le maintien du volontariat,
- la mise en place de 12 jours flottants de télétravail pouvant être choisis par l'agent en avertissant son chef de service 72 heures à l'avance,
- le lieu d'exercice du télétravail qui ne sera plus limité à la résidence principale de l'agent (précisions à venir),
- l'octroi d'un téléphone qui fera partie intégrante de l'équipement fourni au télétravailleur,
- la demande de télétravail directement dans Sirhius par l'agent (meilleure traçabilité de la demande).

Transport de fond :

Suite au changement de prestataire, des caméras ont été installées sur certains sites (dont nous ne dévoilerons pas la liste ici pour des raisons de sécurité, ces comptes-rendus étant accessibles par tous sur internet).

La direction nous a confirmé que ces caméras ne filment à aucun moment les personnels des sites concernés mais seulement les zones de passage des convoyeurs.

LA CONTRACTUALISATION EST « EN MARCHÉ »

Dans une note du 15 mars 2021, l'administration centrale incite les directions locales ayant contribué en 2021 à l'exercice de rebasage à procéder au recrutement de contractuels. La Vendée est concernée puisqu'elle a participé lors de l'exercice emplois annuel à ce rebasage à hauteur de 3 équivalents temps pleins au TAGERFIP 2021.

Ce dispositif de rebasage consistait à supprimer définitivement des emplois qui n'étaient jamais pourvus... Mais la faute à qui ?

La direction locale vient donc de nous annoncer il y a quelques jours la publication prochaine de fiches de poste pour recruter deux contractuels (correspondant à la catégorie C) pour un CDD de 3 ans. Ils devront prendre leurs fonctions au 1er juin 2021 à l'enregistrement du SPFE de La Roche / Yon et au service amendes de la Trésorerie Côte de Lumière.

Pour information, le recrutement sous contrat n'est théoriquement possible à la DGFIP qu'après constat de recherche infructueuse de fonctionnaires pour pourvoir aux emplois permanents, preuve en est qu'on nous prend vraiment pour des imbéciles !

La Direction Générale a donc trouvé un double effet (pas kiss cool du tout) au rebasage : suppression d'emplois dont on ne dispose pas (décalage persistant entre emplois et effectifs) et possibilité de recruter directement sous contrat sans ouverture aux titulaires en attente aux mouvements précédents ou en cours alors qu'il y a un besoin réel persistant mais qu'il n'est plus "permanent" puisque supprimé.

33 directions locales (dont la Vendée) ont contribué à ce rebasage correspondant à 157 recrutements contractuels potentiels en 2021 (toutes catégories mais principalement B et C). A ce stade des opérations, 32 directions locales vont procéder au recrutement de 84 emplois de contractuels.

En 2020, nous avons déjà constaté un triplement du recrutement contractuel de B et 15 % des recrutements à la DGFIP sont désormais des recrutements de non titulaires. Alors qu'en parallèle, nous avons encore 686 collègues A, B et C en attente sur listes complémentaires.

Ce tour de passe-passe est tout simplement scandaleux : cette méthode consistant à supprimer des emplois de fonctionnaires non pourvus volontairement pour ensuite constater un besoin dans les services afin de justifier l'embauche de contractuels est une offense faite à nos statuts particuliers. Ces personnels contractuels seront payés au ras des pâquerettes et la DGFIP les remerciera sans état d'âme dans 3 ans !

Précisions utiles : nous n'avons naturellement rien contre ces 2 personnes qui seront ravies de trouver un emploi mais nous aurions préféré le recrutement de 2 fonctionnaires sous statut avec les droits qui vont avec !

VIVE LA PRECARITE ET MERCI A L'ETAT DE MONTRER AINSI L'EXEMPLE !

TOUS EN GREVE LE 10 MAI !



Conditions de travail, télétravail, crise sanitaire

La crise sanitaire a mis en exergue les conditions de travail dégradées traduites dans le cadre de l'observatoire interne : perte de repères, perte de confiance, sentiment de ne pas être acteur... L'augmentation des charges de travail conduit à une explosion des heures écrêtées. La mise en place rapide mais nécessaire du télétravail dans le cadre de la pandémie a mis en relief la limite de cette nouvelle organisation de travail. Pour l'intersyndicale, le volontariat et la réversibilité doivent être respectés.

L'INTERSYNDICALE REVENDIQUE :

- L'arrêt du NRP et des suppressions d'emploi à la DGFIP, avec des renforts pour les nouvelles structures.
- Des moyens accrus en acteurs de la santé et sécurité au travail.
- Une véritable politique de prévention des risques par l'administration.
- La mise en œuvre systématique de la protection fonctionnelle due aux agents.
- Un encadrement de proximité suffisamment calibré en nombre pour le soutien technique aux agents, et adapté pour les apprentis et services civiques.
- Un télétravail encadré, volontaire, respectant la durée légale de travail suivant le dispositif des horaires variables, avec indemnisation des dépenses engagées par l'agent.
- La fin de la dictature statistique dans l'exercice des missions.
- Le respect de l'espace de travail de l'agent, sans mise en place de « flex desk » ou autre espace de « co-working » et en finir avec les « open space ».
- Le maintien et renforcement des prérogatives des CHSCT qui ont largement démontré leur utilité dans cette période de crise.

Depuis le début de la pandémie, de nombreux collègues présents physiquement à leur poste de travail ont assuré les missions non télé-travaillables et notamment l'accueil du public. Il faut noter le cas particulier des Trésoreries hospitalières qui n'ont pas fermé leur porte. Malgré une amélioration significative, les mesures de protection des personnels et des usagers demeurent perfectibles.

- La fourniture régulière des moyens de protection adaptés pour les agents comme les usagers (masques, gel, plexiglass...)
- L'octroi d'ASA garde d'enfants pour tous les personnels concernés, en présentiel comme en télétravail.
- Une meilleure gestion des cas contact et des foyers de contamination par une fermeture préventive du ou des services lorsque c'est nécessaire.
- L'accès prioritaire à la vaccination pour les collègues nomades et en contact avec le public
- Le nettoyage approfondi des locaux et la ré-internalisation des fonctions de ménage
- Le retour des guichets protégés

TOUS EN GREVE LE 10 MAI !

Revaloriser le pouvoir d'achat en agissant sur la rémunération et les promotions internes



En 20 ans, l'inflation a augmenté de 33% alors que le point d'indice n'a évolué que d'environ 9,9% ! Le seul gel du point d'indice au regard de l'inflation conduit à une perte de 23,4 points de pouvoir d'achat depuis 2000 ! En complément de la nécessaire revalorisation du point d'indice qui relève du ministère de la fonction publique, tous les régimes indemnitaires doivent donc être revalorisés à due concurrence des pertes liées à l'inflation.

L'INTERSYNDICALE REVENDIQUE :

→ Une revalorisation significative du point d'indice au niveau Fonction publique.

Mais en attendant l'ouverture d'une négociation unanimement demandée par les organisations syndicales au niveau Fonction Publique la DGFIP doit améliorer sans attendre le régime indemnitaire !

→ La révalorisation de la valeur du point ACF et l'attribution de 20 points par an à l'ensemble des personnels, soit environ 90€ par mois.

→ La revalorisation de l'Indemnité mensuelle de technicité à 200€ mensuelle avec l'application du taux « normal » de pension civile.

→ L'attribution d'une indemnité forfaitaire minimale de 50 € mensuels pour les télétravailleurs de manière à compenser la hausse des charges qu'ils supportent.

→ L'intersyndicale exige par ailleurs l'abandon de la rémunération au mérite !

Dans le même temps, une véritable politique de gestion des emplois, des compétences, des formations associées débouchant sur des parcours et des possibilités de promotions est urgente

→ L'arrêt des suppressions d'emplois.

→ Les volumes de promotions doivent être revus à la hausse et réellement consommés.

→ La mise en œuvre d'un véritable plan de qualification de C en B et de B en A et la reconnaissance de l'expertise de ses agents en augmentant les promotions.

→ Le retrait du mérite dans la mise en œuvre des tableaux d'avancement et des avancements de grade.

COMPTE-RENDU CHSCT du 13/04/2021

Vos délégués FO pour ce CHSCT : Aurélie BRUN (Les Sables d'Olonne), Stéphane GUIBERT (Fontenay Le Comte), Sébastien LIEVRE (La Roche / Yon) et Anne RETO-RIVIERE (EDR)

Seule FO a produit une déclaration liminaire dénonçant la situation sanitaire et sociale actuelle, et revendiquant le maintien des CHS-CT.

Les réponses de la direction à cette déclaration ont donné lieu à des échanges sur plusieurs points :

- Concernant les nettoyages renforcés réalisés après des cas avérés de covid dans les services, nous avons réclamé la transmission des fiches d'interventions car nous estimons que ces prestations sont insuffisantes.
- Nous avons insisté sur la nécessaire bienveillance des chefs de service pour les personnels en télétravail et gardant leurs enfants en même temps. La direction et le service RH demeurent très vigilants sur ce point !
- Nous avons réclamé la mise à disposition de tests antigéniques pour les personnels, tant que toute la population ne peut pas être vaccinée. Le Dr Bailly nous a fait part des résultats décevants de ces tests (30% de faux négatifs) et des risques à mal les utiliser. Selon elle, seuls les gestes barrières restent efficaces dans l'attente de la vaccination.
- Sur le télétravail, la direction continue ses efforts sur les équipements.
- Sur l'embauche annoncée de contractuels à la DDFiP de Vendée, le directeur s'est retranché derrière une directive de la DG sur ce sujet et évoquera plus longuement ce point lors de la prochaine visioconférence avec les syndicats le 15 avril.

Point sur la situation sanitaire fait par le Dr Bailly :

En Vendée, 85% des contaminations sont le fait du variant anglais , la situation est désormais critique dans notre département.

Bercy envisage une vaccination au travail des agents de son ministère par les médecins de prévention volontaires. Une expérimentation va donc commencer en Ile de France.

Concernant les personnels isolés (télétravailleurs avec des quotités importantes), le service RH met un point d'honneur à les contacter individuellement, pour prendre de leurs nouvelles, en complément des contacts « naturels » avec les chefs de services. Il semble que ces appels soient très appréciés des collègues.

Le constat fait par les RH est que le ressenti individuel des agents est très variable. Pour certains, la quotité de télétravail a dû être corrigée pour leur permettre de revenir davantage au bureau.

L'assistant social Mr Kerisit nous précise n'avoir eu aucun contact avec des collègues concernés par ce sentiment d'isolement.

Note d'orientation ministérielle 2021 (présentation par l'ISST) :

L'ISST (inspecteur sécurité santé au travail) insiste sur le développement de la culture de la prévention dans l'organisation du travail. Il faut continuer à s'appuyer sur l'expertise de tous les acteurs de prévention, notamment le CHSCT.

Il faut persister à développer les formations sur la prévention des risques professionnels au travail.

De nouveaux contrats sont en cours d'élaboration pour les marchés de nettoyage ainsi que leur suivi. Nous en profitons pour dénoncer une fois de plus les difficultés récurrentes avec certains prestataires !

Les formations sur les violences au travail (notamment le harcèlement moral et sexuel) vont se généraliser, nous insistons aussi sur ce point sur lequel le CHSCT de Vendée avait travaillé avant la covid. Nous demandons que ces actions redeviennent prioritaires dès que la situation sanitaire se stabilisera. FO a toujours été très présent sur ces sujets complexes (pour preuve les nombreux tracts sur ces thématiques rédigés ces dernières années).

L'objectif de former 80% de nos personnels aux gestes de premiers secours reste une priorité.

Trésorerie des hôpitaux -Travaux immobiliers :

Après avoir dénoncé les tensions avec le chef de service lors de la visite du CHSCT le vendredi 2 avril, la discussion a pu s'engager sur les travaux immobiliers réalisés. Le RDC de la trésorerie a dû être réaménagé pour permettre l'arrivée de personnels supplémentaires.

Nous insistons pour signaler qu'un des 6 postes de travail se trouve dans un lieu de passage et qu'il est très désagréable d'avoir en permanence des allers et venues dans le dos, d'autant plus que le mopieur est installé précisément à cet endroit. La direction et le chef de service vont donc réfléchir à une solution pour ce poste de travail et d'ores et déjà, il est acté que le mopieur sera déplacé pour être installé dans le couloir adjacent.

Il est signalé la présence de nombreuses pièces dans cette trésorerie et du fait des portes ouvertes, les courants d'air sont fréquents. En période hivernale et hors covid, il sera plus pertinent de fermer certaines d'entre elles.

Un bureau est également mal positionné par rapport aux fenêtres, ce qui occasionne des difficultés pour une collègue. Le Dr Bailly s'entretiendra directement avec cette personne afin d'y remédier.

Création du SGC de Challans au 01/09/2021 – aménagement immobiliers :

→ En fin d'année 2020, FO a demandé que pour chaque restructuration d'importance, le médecin de prévention et l'inspecteur santé sécurité au travail soient systématiquement sollicités, pour recueillir leur avis circonstancié et détaillé sur ces nouveaux services, pouvant impacter lourdement les conditions de travail des personnels concernés.

Nous regrettons à ce stade le rapport succinct du médecin de prévention et remercions l'ISST pour ces observations pertinentes.

Nous regrettons que ce nouveau service soit installé sur 2 niveaux, ce qui ne facilitera pas la bonne cohésion de l'équipe. Une autre organisation syndicale ajoutant que les personnels sont également inquiets de cette dispersion, le Chef de service nous assure qu'il veillera à ce que tout se passe bien.

Devant nos inquiétudes de devoir refaire des aménagements, impactant nécessairement les autres services du site, lors de la deuxième vague d'arrivée de personnels au SGC (en effet l'arrivée des trésoreriers de ce secteur géographique se fera en 2 temps), la direction nous confirme que l'espace prévu sera suffisant pour accueillir tout le monde sans avoir à repousser les murs une seconde fois. Nous en doutons mais nous verrons bien le moment venu, qui vivra verra !

Afin d'optimiser les espaces sur Challans, il va être demandé aux services de revoir les zones d'archivages (destruction, transfert sur la Roche / Yon, etc...).

Il faudra réfléchir pour trouver un bureau pour le géomètre d'ici à septembre 2022 si nécessaire.

Les couloirs de Challans étant assez étroits, FO demande à l'ISST quelles sont les règles en vigueur concernant l'installation de mopieur dans ces zones. Celui-ci nous explique que les axes de circulation ne doivent pas être encombrés en théorie afin de permettre une bonne évacuation d'urgence des personnels. Il conviendra donc sur Challans de déterminer quelles sont les zones les plus propices à recevoir ces mopieurs sans gêner la circulation dans les couloirs. La direction y veillera.

→ Une délégation du CHSCT effectuera une visite sur le site de Challans d'ici la fin mai.

Fiches de signalement et registres SST :

1/ Une demande d'installation de double-écrans sera satisfaite dans les box d'accueil du SIP de Challans. FO demande qu'il en soit de même sur tous les SIP si les collègues l'estiment nécessaire (→ Ne pas hésiter à nous en faire part si besoin).

2/ L'installation d'un 3ème abri vélos a été demandée aux Sables d'Olonne. La direction tente de déterminer le meilleur emplacement et la meilleure solution pour cette installation.

Fiches d'action – Crédits 2021 :

1/ Travaux de réfection des toilettes du RDC du bâtiment C :

Suite aux observations de l'ISST sur l'amiante, un repérage sera fait avant travaux.

→ Accord de principe pour le financement de ces travaux par le CHSCT.

2/ Achat d'écrans pour doter les télétravailleurs qui le souhaitent d'un écran supplémentaire :

Cette action, à l'initiative de FO, pour répondre à l'urgence du développement massif du télétravail du fait de la covid, a rencontré un écho favorable puisque 125 télétravailleurs ont répondu positivement à l'enquête réalisée par les services RH. Après une discussion avec une autre OS sur la pertinence de la taille de l'écran nécessaire, la direction décide de demander l'expertise de la CID pour valider l'achat d'écran 22 ou 24 pouces.

L'urgence, selon FO, est de satisfaire au plus vite nos collègues télétravailleurs.

→ Accord du CHSCT pour financer cet achat.

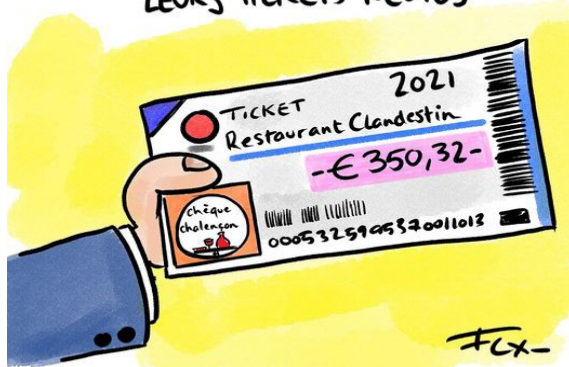
Le télétravail étant désormais un nouveau mode de travail à la DGFiP qui persistera après la covid, de nombreux groupes de travail nationaux réfléchissent sur le sujet afin d'élaborer des règles claires pour améliorer significativement les conditions de travail.

3/ Achat de 100 masques inclusifs, notamment pour la campagne IR :


→ Accord du CHSCT pour ce financement



LA CRISE DU COVID OBLIGE CERTAINS
MINISTÈRES À MODIFIER EN URGENCE
LEURS TICKETS RESTOS



**TOUTES LES INFORMATIONS
NATIONALES ET LOCALES
MISES EN LIGNE EN LIVE
SUR NOTRE PAGE FACEBOOK**



<https://www.facebook.com/FODGFiP85>

FO DGFIP 85
9 décembre, 11:56

- 1/ Calendrier des payes 2021
- 2/ Compte-rendu de l'audio avec la direction locale du 3 décembre
- 3/ Humour du jour en images
- 4/ RAPPEL : l'action sociale en danger (pétition en ligne ci-dessous, ne pas hésiter à partager le lien avec vos collègues)... **Afficher la suite**

SECTION de la VENDEE
FO DGFIP
Compte-rendu de l'audio avec la direction locale du 3 décembre de 16h à 17h
Rédigé par FELLET et SIBOUSSON LUDINE
représentant FODGFiP 85

Cette audio a débuté à 16h 05 pour se terminer à 16h23...
18 min 10p chrono, record battu !!!

« Pour rappel, sur ce sujet, nous ne sommes pas intervenus dans votre délégation... »

* La direction générale vous impose un système sans précédent d'échanges avec les représentants du personnel. Pour rappel sont programmés ces 10 prochains jours 4 moments d'échanges avec vous : le CHS ce jour, 2 audio aux calendriers les 2 et 6 décembre puis le CTL le 10 décembre. Vous multiplier les rendez-vous avec les DS.

En multipliant les réunions avec nous ils menent aussi, sans calculer, il en 10 jours tout de même. Mr Le Directeur reconnaît que cette liste-ci que la liste des grilles. L'essentiel est que tous les 2 jours...

Nous affirmons que nous sommes concernés dans le dialogue, dans une démarche de dialogue social. Il s'agit là d'une belle opportunité de communication menée par la Direction Générale et que vous devez appuyer à notre mesure, ce qui vous permettra, à vous comme au directeur général, d'affirmer que le dialogue social atteint des niveaux jamais égalés.

Nous espérons au directeur général et pensons à vous même, nous ne sommes pas et nous ne serons jamais les relais de l'administration pour qu'elle puisse afficher haut et fort que jamais le dialogue social n'a été aussi étouffé à la DGFiP...

Les réunions se multiplient certes, que ce soit au niveau national comme au niveau départemental, mais jamais notre administration n'a été aussi étouffée à nos collègues revendications et jamais elle ne nous a aussi peu écoutés...

La DGFiP se refuse à entendre le collègue qui grogne dans les services ainsi que les multiples inquiétudes des personnels concernant leur avenir.

« La direction nous a communiqué quelques chiffres sur le bilan qui nous a été développé dans nos services »

« FO et le COT ont évoqué une difficulté rencontrée ce jour sur le site de Fontenay. Le Compte concernait de l'archivage en cours, opération mal préparée en accord selon nous du côté du SIP »

MOIS	PAIE
NOUVEAU	27 janvier 2021
FÉVRIER	24 février 2021
MARS	29 mars 2021
AVRIL	28 avril 2021
MAI	27 mai 2021
JUIN	28 juin 2021
JUILLET	28 juillet 2021
AOÛT	27 août 2021
SEPTEMBRE	28 septembre 2021

**LES ANGLAIS
PREMIERS VACCINÉS
CONTRE LE COVID**

AUSI, COMMENT L'ASTROLOGUE POUVEZ-IL
AUCUN VÉRIFIÉ ?

AVANT UN ANGE
DE L'ART, COMMENT
L'ARTISTE ?

Nous vous encourageons donc :

→ à vous abonner à notre page **FACEBOOK**
(depuis votre compte personnel)

→ à vous connecter régulièrement à notre site internet local
(accessible depuis **ULYSSE** sur Mozilla Firefox et/ou internet à votre domicile)

Ce qui vous permettra de rester connecté à l'information syndicale en toute circonstance (présentiel ou télétravail).



TOUS EN GREVE LE 10 MAI !

Préserver des chaînes de travail cohérentes au service des missions



Les différentes réformes passées ou en cours associées à la dématérialisation outrancière d'un grand nombre de nos process de travail ont mis à mal nos chaînes de travail et par voie de conséquence la qualité des missions.

L'INTERSYNDICALE REVENDIQUE :

- Une pause dans les réformes et un bilan contradictoire sur nos missions, et leurs conditions d'exercice.
- Le maintien et le renforcement des services de pleines compétences sur l'ensemble du territoire.
- Une gestion par dossier en prise avec l'implantation géographique des contribuables et des acteurs économiques et la connaissance fine du terrain.
- Le retour de l'ensemble des missions RH au sein de chaque direction avec un nombre d'agents suffisant.
- Le retour à une séparation claire entre l'ordonnateur et le comptable.
- La gestion par un même comptable de la mission conseil et comptabilité, avec un nombre de collectivités adaptés à ses moyens pour connaître les particularités de chacune.
- Une séparation nette entre les tâches d'assiette et de recouvrement, le rapprochement des services de gestion et de contrôle.

La DGFiP doit s'assurer que les missions dites transverses tels que les services RH et informatique restent dans le giron de l'administration au plus près des services et des personnels.



30 383

EMPLOIS SUPPRIMÉS
DEPUIS LA CRÉATION
DE LA DGFiP EN 2008



EN 2021

4,2 %

DES EFFECTIFS
DE LA FONCTION
PUBLIQUE D'ÉTAT



42,72 %

DES EMPLOIS SUPPRIMÉS
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE D'ÉTAT



14 MILLIONS
D'USAGERS PARTICULIERS
REÇUS AUX GUICHETS

TOUS EN GREVE LE 10 MAI !



La crise a mis en lumière les carences visibles de l'État dont on peut dire qu'en la matière, il s'est en quelque sorte rendu lui-même impuissant par la diminution constante des moyens et implantations de ses services déconcentrés. Et pourtant, à rebours des leçons de cette crise qui a remis en lumière le besoin de proximité, la DGFIP persiste à continuer dans la mise en œuvre de réformes consistant à éloigner davantage ses services de l'usager, des collectivités territoriales et donc des élus locaux.

L'INTERSYNDICALE REVENDIQUE :

- Le retour de la collecte et le paiement de l'impôt dans leur globalité dans la sphère publique, à la DGFIP.
- Le retour de la cohérence au sein de la chaîne SPL, notamment en réimplantant des trésoreries intégrant missions de conseil et comptabilité.
- Le maintien à la DGFIP ou l'internalisation de l'ensemble des métiers concourant à l'exercice des missions (informatique, restauration, gardiennage, entretien...)
- Le renforcement des structures de proximité participant à la chaîne du contrôle fiscal en partant des SIE, SIP, PCE, PCRP, brigades de contrôle et de recherches.
- Des structures de proximité adaptées aux besoins de la population, avec les emplois nécessaires
- Le redéploiement des services RH à la DGFIP au sein des directions locales, pour permettre une gestion au plus près des agents.
- L'arrêt du déploiement du NRP et la réimplantation de services de pleine compétence sur l'ensemble du territoire.
- Le maintien de structures départementales qui doivent constituer le socle de notre administration centrale à réseau déconcentré pour allier proximité et organisation régionale et nationale.
- Le maintien et le renforcement de l'accueil de proximité dans les services de la DGFIP.



80 Milliards €
FRAUDE FISCALE



8 MILLIONS
DE DEMANDES D'AIDES
TRAITÉES AU TITRE
DU FONDS DE SOLIDARITÉ



2669
STRUCTURES
DE PROXIMITÉ
SUPPRIMÉES
DEPUIS 2008

BULLETIN D'ADHESION - COTISATIONS 2021



« En 2021, que la Force ouvrière soit avec vous, vous syndiquer, vous devez ! »

Le syndicat a besoin de vous pour exister et fonctionner !

Ce sont vos cotisations qui nous permettent d'éditer nos tracts et ce journal, de financer nos déplacements pour venir vous voir dans vos services.

ALORS REJOIGNEZ-NOUS, CAR SANS VOTRE SOUTIEN ET VOTRE ADHÉSION,

L'ACTION MILITANTE N'EST PAS POSSIBLE !

==> Votre adhésion vous permet de recevoir quotidiennement des informations au travers de notre liste de diffusion : revue de presse journalière, tracts nationaux, guide fiscal annuel, etc...

« Le crédit d'impôt sur la cotisation syndicale est de 66% »

AA ou AT	ECHOLON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	INDICE	330	331	332	333	335	337	342	348	354	363	372	382
COTISATION	102,00 €	102,00 €	103,00 €	103,00 €	104,00 €	104,00 €	106,00 €	107,00 €	109,00 €	113,00 €	117,00 €	123,00 €	
AAP2 ou ATP2	INDICE	332	334	336	338	346	354	365	380	392	404	412	420
	COTISATION	103,00 €	103,00 €	104,00 €	105,00 €	109,00 €	111,00 €	116,00 €	122,00 €	125,00 €	130,00 €	133,00 €	136,00 €
AAP1 ou AT1	INDICE	350	358	368	380	393	403	415	430	450	473		
	COTISATION	110,00 €	113,00 €	117,00 €	122,00 €	126,00 €	130,00 €	135,00 €	140,00 €	148,00 €	154,00 €		

C2 ou Tech. Géomètre	ECHOLON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	INDICE	343	349	355	361	369	381	396	415	431	441	457	477	503
COTISATION	108,00 €	110,00 €	112,00 €	115,00 €	118,00 €	122,00 €	128,00 €	135,00 €	141,00 €	144,00 €	150,00 €	158,00 €	168,00 €	
C1 ou Géomètre	INDICE	356	362	369	379	390	401	416	436	452	461	480	504	534
	COTISATION	113,00 €	115,00 €	118,00 €	121,00 €	125,00 €	129,00 €	135,00 €	143,00 €	149,00 €	152,00 €	159,00 €	168,00 €	179,00 €
CP ou Géo. principal	INDICE	392	404	419	441	465	484	508	534	551	569	587		
	COTISATION	126,00 €	131,00 €	136,00 €	144,00 €	153,00 €	161,00 €	170,00 €	179,00 €	186,00 €	192,00 €	199,00 €		

Afin de défendre vos droits et nos conditions de travail, rejoignez-nous !

Inspecteur	ECHOLON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	INDICE	390	410	430	450	480	513	545	575	605	640	673
COTISATION	125,00 €	133,00 €	140,00 €	148,00 €	159,00 €	172,00 €	184,00 €	195,00 €	206,00 €	220,00 €	232,00 €	
Inspecteur Principal	INDICE	500	535	575	605	650	690	730	768	806		
	COTISATION	168,00 €	181,00 €	195,00 €	206,00 €	224,00 €	239,00 €	253,00 €	267,00 €	282,00 €		
IDIV CN	INDICE	659	690	730	758							
	COTISATION	227,00 €	239,00 €	253,00 €	263,00 €							
IDIV HC	INDICE	730	768	813	821							
	COTISATION	253,00 €	267,00 €	283,00 €	287,00 €							
CSC	ECHOLON	1021	HEA1	HEA2	HEA3	HEB1	HEB2	HEB3				
	INDICE	830	890	925	972	972	1013	1067				
	COTISATION	291,00 €	313,00 €	327,00 €	344,00 €	344,00 €	359,00 €	380,00 €				

Pour adhérer, nous retourner ce coupon (paiement par virement ou par chèque à l'ordre de FO DGFIP 85) :

NOM : GRADE et INDICE : QUOTITE TPS DE TRAVAIL :

PRENOM : AFFECTATION :

PAIEMENT : - paiement immédiat par chèque ou par virement

- paiement en plusieurs fois par chèque ou virement :

- 1 fois - 2 fois - 3 fois - 4 fois (dernier paiement au plus tard le 15/11)

(nous adresser tous vos chèques en même temps, nous les présenterons en banque aux dates de votre choix)

Nouveau compte bancaire, si paiement par virement (précisez en référence votre nom / prénom / grade) :

(IBAN) : FR76 1470 6001 9073 9640 8589 421 et (BIC) : AGRIFRPP847

Adresses :

Sébastien LIEVRE (secrétaire départemental) – FO DGFIP 85 - Cité Administrative La Roche / Yon – Bât. C
Frédéric FAUCHARD (trésorier départemental) – FO DGFIP 85 - Trésorerie du Poiré / Vie

Responsable de publication : Sébastien LIEVRE, secrétaire départemental FO DGFIP 85