



Syndicat constructif et représentatif

Sommaire :

Page 1 : L'édito de la nouvelle année.

Page 2 :

Le contrôle fiscal dans l'œil du cyclone.

Page 3 :

Article 1 : Mutations en pleine mutation...

Article 2 : Télétravail à domicile.

Page 4 :

Nouveautés Fonction publique

Bonne année 2020 !

L'année 2019 s'est achevée sur deux notes bien négatives pour les fonctionnaires de la DGFIP que nous sommes.

Tout d'abord, la certitude que notre direction ne conçoit le dialogue social que dans le cadre minimaliste de l'accompagnement de ses réformes, s'est renforcée.

Toute discussion réelle sur le fond, l'exercice des missions, leur périmètre et leurs conditions de réalisation est renvoyée à des Groupes de travail où nous sommes conviés à assister à des présentations où tout est bouclé par avance.

Mais l'image est belle : l'échange a eu lieu (sous la forme de monologue en fait). L'exemple du NRP est l'illustration frappante de cet état d'esprit. Bien évidemment, cette

conception est inacceptable et la CFTC la rejette autant que la regrette. La seconde note amère est celle de la réforme des retraites.

L'attente du texte de proposition de loi, sous couvert de poursuite des discussions, s'est éternisée, entraînant inquiétudes et incertitudes et contre vérités. Le gouvernement a pris soin de fermer toutes les portes sur des points de négociation possibles avant même d'avoir été réellement ouvertes. La retraite par points au sein d'un régime universel est la seule option étudiée pour convenir d'une réforme, sans s'être vraiment posé la question d'un régime plus juste ou équilibré sous une autre forme. Le blocage des transports de la fin d'année est la conséquence d'une

mauvaise pratique du dialogue à tous les niveaux, et le débat autour de l'âge d'équilibre est un leurre destiné donner l'illusion que le gouvernement va discuter. Là encore, la conception du dialogue social retenue pose question. Gageons que la nouvelle année apporte à nos dirigeants un regain d'appétit pour un véritable dialogue qui donne du sens à la notion de « partenaire social ».

C'est dans cet espoir que la CFTC DGFIP vous présente pour 2020, ses meilleurs vœux de santé, bonheur ainsi que d'épanouissement personnel et professionnel.



AVEC LA CFTC,
LE SYNDICALISME
DE DEMAIN SE CONSTRUIT
JOUR APRÈS JOUR...

LA CFTC VOUS SOUHAITE UNE BELLE
ET HEUREUSE ANNÉE 2020 !





« ...la gestion des RH est trop rigide, la formation insuffisante, et les contrôles manquent d'efficacité notamment suite aux suppressions des effectifs de contrôle... »



Le contrôle fiscal dans l'œil du cyclone.

Établi à la demande du premier ministre, le rapport de la Cour des comptes servant d'état des lieux de la fraude fiscale assorti de préconisations a été remis en novembre dernier.

La Cour constate que si de nombreux pays, comme les USA et la GB, réalisent différents travaux d'estimation pour chiffrer les irrégularités, en France, tout est à construire pour estimer la fraude fiscale (la fraude sociale ayant commencé à faire l'objet de travaux). Pour cela, les systèmes d'information de la DGFIP doivent être adaptés. Alors que le dispositif juridique a été renforcé, que Bercy s'est doté de nouveaux outils tels que les aménagements du « verrou de Bercy », la création du service d'enquêtes judiciaires, la Cour souligne la « modestie » de l'impulsion interministérielle, et constate que les différents comités et délégations de lutte contre la fraude sont tombés en déshérence. La DGFIP n'est pas épargnée, en maintenant une organisation basée sur des échelons locaux trop généralistes qui ne permettent pas de s'attaquer à la fraude la plus complexe.

Les résultats, tant du contrôle fiscal que des suites judiciaires sont en baisse depuis plusieurs années.

Ainsi, la Cour estime que la gestion des RH est trop rigide, la formation insuffisante, et que les contrôles manquent d'efficacité notamment suite aux suppressions des effectifs de contrôle (meilleur ciblage du

contrôle, interventions plus légères..)

La CFTC DGFIP rappelle tous les efforts déjà demandés aux vérificateurs et à leur hiérarchie pour pallier les nombreuses suppressions d'emplois (augmentation du nombre de contrôles, alourdissement de l'alimentation des outils informatiques tel que RIALTO, autoprogrammation ...).

Ainsi, la baisse des contrôles n'a rien d'étonnant, et il est dommage que la Cour ne propose pas de renforcer les effectifs des brigades. Afin de mieux lutter contre la fraude, la Cour préconise :

- d'améliorer les outils et méthodes d'estimation de la fraude en faisant évoluer les systèmes d'information de la DGFIP pour mettre en place une vraie stratégie de lutte contre la fraude,
- de faire de la prévention en simplifiant la législation, améliorer les normes fiscales ...
- de mobiliser les administrations en charge de la détection de la fraude et de la répression, renforcement de l'exploitation et de l'échange de renseignements, professionnalisation des équipes, rationalisation du contrôle, etc. .

Les propositions de la Cour sont entourées d'un trop grand flou laissant envisager malheureusement une nouvelle usine à gaz.

La Cour continue d'ignorer

l'utilité des services locaux, et le fait que l'action de renseignement des applications par les agents et leur hiérarchie est devenue une contrainte trop envahissante.

Cette nouvelle "charge" de la Cour des comptes intervient aussi dans le contexte de mépris affiché au plus haut sommet de l'État : le Président de la République, lorsqu'il suggère devant un parterre de chefs d'entreprises tout acquis à sa cause, l'incompétence des vérificateurs qui **« mettent la douille plein pot à la première infraction »** ignore la réalité des pratiques qui prévalaient à la DGFIP bien avant le droit à l'erreur dont il est le premier commercial. **"...une fiscalité plus simple, moins versatile serait évidemment moins contournée de manière frauduleuse..."**

À ce jour, les efforts mis en œuvre pour améliorer la sécurité juridique des contribuables ne sont pas accompagnés d'un toilettage d'une fiscalité toujours plus complexe s'accommodant ainsi d'une grande instabilité au gré des lois de finances.

Pour la CFTC DGFIP, il est clair qu'une fiscalité plus simple, moins versatile serait évidemment moins contournée de manière frauduleuse. Or force est de constater que la complexité, assortie d'exceptions vidant des dispositions de leur sens initial sous la pression lobbyiste, a encore de beaux jours devant elle.

Mutations en pleine mutation... ou quand tout change en même temps.

Initiée dans 14 directions préfiguratrices en 2019, l'affectation nationale au département (AND) est généralisée dès cette année 2020. Le mouvement de mutations de cette année sera donc le premier mouvement réalisé entièrement avec ces nouvelles règles. Les agents des trois catégories A, B et C sont concernés par cette réforme des règles de gestion qui conduit à obtenir dans un premier temps une affectation dans un département. Dans un second temps suivra l'élaboration d'un mouvement local qui précisera l'affectation précise des agents. Lors du mouvement 2019 sur les 14 directions préfiguratrices, les agents de catégorie C ont pu obtenir leur affectation précise dès la fin du mois de mai, les A et les B vers la fin du mois de juin.

La grande nouveauté, source d'incertitude, réside dans l'évolution prévue par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 des attributions des commissions administratives paritaires (CAP), et en particulier en matière de mutations. **En effet à compter de 2020, plus de CAPN ni même de CAPL sur ces sujets.**

Télétravail à domicile

Alors que le télétravail à domicile ne concerne que **3367 agents à la DGFIP soit 3,2 % des effectifs à la fin du 1er semestre 2019**, ces données pourraient être en augmentation dans les années à venir.

En effet, le plafond limitant à 10% le nombre de télétravailleurs dans notre administration sera levé en 2020.

Réel progrès ou vœu pieux ?

Alors que le télétravail fait partie des orientations et des pistes contribuant à l'amélioration des conditions de vie au travail, et à « favoriser » la réimplantation d'emplois dans des bassins de vie désertés par les services publics, l'administration donne l'impression de faire les choses au rabais.

Le projet de loi de finances (PLF) 2020 consacre en effet une diminution de plus dans la série des diminutions des budgets de la DGFIP.

La CFTC DGFIP estime que le vœu de la DGFIP de répondre aux besoins exprimés en terme de télétravail relèvera plutôt du rêve encore en 2020 puisque les moyens alloués sont en baisse. **Pour la CFTC DGFIP, il est indispensable d'allouer des moyens correspondants aux besoins des agents et ce, quelle que soit l'amélioration envisagée des conditions de vie au travail.**

Une nouvelle campagne annuelle de recensement des demandes de télétravail a été organisée en fin d'année 2019. Le traitement « au fil de l'eau » des demandes de télétravail pour raisons médico-sociales est maintenu en 2020. **La CFTC DGFIP souhaite vivement que le traitement « au fil de l'eau » des demandes à caractère médico-social soit maintenu, pour l'avenir, de manière pérenne.**

Le bilan d'étape du dispositif de télétravail à domicile ne mentionne

A l'horizon 2021 seules les décisions individuelles défavorables aux agents pourront faire l'objet d'un recours en CAP.

Pour la CFTC DGFIP, il conviendra de rester vigilant lors des mouvements locaux en particulier. En effet, ceux-ci donnent la priorité dans le mouvement interne aux agents déjà en poste dans le département sur ceux qui viennent de recevoir leur AND.

Les « temps d'échanges avec les OS » qui pourraient être instaurés à cette occasion à l'instar de ce qui a été initié lors des premières affectations des B, devront être utilisés dans le cadre de la défense des agents pour évoquer toutes les situations particulières devant être mises en avant. **Les militants locaux de la CFTC DGFIP répondront présent !**



pas le nombre de refus et les motivations de refus invoquées depuis son déploiement au cours du 1er semestre 2018.

La CFTC DGFIP réclame une plus grande transparence à ce niveau et demande que les motifs de refus et modalités de recours soient explicitement mentionnés dans la documentation.

Concernant les outils déployés, la CFTC DGFIP estime qu'il faut aller plus loin. Actuellement, le télétravailleur dispose d'un ordinateur portable, poste de travail unique de l'agent (bureau – domicile) et d'une connexion au réseau DGFIP via un VPN Anyconnect.

La CFTC DGFIP propose que des outils collaboratifs supplémentaires soient joints en complément tels que les outils de :

- téléphonie sur IP
- messagerie instantanée
- visio-conférence
- coédition de document qui faciliterait grandement le télétravail à domicile.

Les directions auront la possibilité de recourir au télétravail à domicile dans le cadre du déploiement du nouveau réseau de proximité (NRP) notamment pour les situations où la mobilité ne pourra pas être envisagée mais ce n'est pas la seule piste évoquée.

En effet, le travail à distance sous toutes ses formes (espaces de co-working ou flex-working, infra ou supra-départemental...) sont à l'étude et un guide du déploiement du travail à distance est en cours d'élaboration.



Nouveautés Fonction publique.

En fin d'année 2019 sont parus plusieurs décrets apportant des nouveautés importantes pour la fonction publique et les agents sous statuts et contractuels qui la composent.

Ces nouveautés sont :

- Le dispositif d'accompagnement des restructurations (décret n° 2019-1441 du 23/12/2019 exposant le cadre dans lequel se met en place l'accompagnement personnalisé en cas de restructuration)
- S'agissant des mesures spécifiques aux agents fonctionnels de la fonction publique de l'État, les précisions sont données dans le décret n°2019-1442 du 23/12/2019.
- L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État, visant à accompagner les personnels civils de l'État "concernés, du fait d'une opération de restructuration des services, par un changement de fonctions nécessitant une formation permettant l'adaptation de leurs compétences à leur nouvel emploi est instituée par le décret n°2019-1444 du 23/12/2019.
- 2 décrets relatifs au recrutement de contractuels (n° 2019- 1414 du 19 décembre 2019) et listant les postes de direction de l'État pouvant être occupés par des agents contractuels (n°2019-1594 du 31/12/2019) ont été pris.

La modification majeure intervenant dans le cadre de la loi du 6 août 2019 de la modernisation de la

fonction publique est l'expérimentation de 2020 à 2025 de la rupture conventionnelle de contrat pour les fonctionnaires sous statut et sa mise en place pérenne pour les agents contractuels. Le décret 2019-1593 du 31/12/2019 en expose les modalités. Le décret n°2019-1596 du 31/12/2019 établit le montant plancher et le montant plafond de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle (ISRC) dont le versement sera induit par la rupture de contrat .

Plancher : Le montant de l'indemnité prévue ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
 - deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
 - un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
 - trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.
- Plafond :** Le montant maximum de l'indemnité prévue ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération est la rémunération brute annuelle perçue par

l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle. En outre, sont exclues de cette rémunération de référence toutes les primes et indemnités n'ayant pas un lien direct avec l'exercice des fonctions habituelles (exemple d'exclusion : les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ; les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.)

La procédure de rupture conventionnelle mise en place met fin au dispositif actuel de départ anticipé ainsi qu'à son corollaire qu'était l'indemnité de départ anticipé.

Pour La CFTC DGFIP ces mises en place vont façonner de manière importante le paysage administratif tel que nous le connaissons. A la DGFIP, cela se traduira par l'amplification de nominations dans la haute hiérarchie de cadres en provenance d'autres sphères sans lien avec notre culture.

La rupture conventionnelle va potentiellement pousser à la réflexion un bon nombre d'agents au cours des prochaines années, dans un contexte de perte de repères, de valeurs et d'identité dans leur quotidien bouleversé depuis plus d'une décennie de réformes.



" La rupture

conventionnelle va

potentiellement pousser à

la réflexion un bon

nombre d'agents au cours

des prochaines années..."

Contact :

Syndicat National CFTC Finances Publiques
Bâtiment Condorcet –
6 Rue Louise WEISS –
75013 Paris
syndicat-national@cftc-dgfip.fr

Site internet :
<https://www.cftc-dgfip.fr>

