

Septembre 2017



Dans ce numéro :

1. **E**dito

2. **C**omité Technique Local
du 04 et 13/07/2017

3. **C**omité Hygiène et
Sécurité du 15/06/2017

4. **P**rime de restructuration
des services

5. **H**alte au refus des congés
bonifiés

6. **S**éminaire contrôle fiscal



**NE RESTEZ
PAS ISOLÉS !**

Syndiquez vous à la
CGT Finances
Publiques

Avec Macron, c'est tout bénéf pour le Medef !

L'objectif affiché du Président Macron de «libérer l'économie» va remettre en cause le maximum de droits des salarié-e-s, agents publics, retraité-e-s, ou à la recherche d'un emploi.

De la loi travail à la Fonction Publique : une même volonté destructrice

La refonte totale du Code du travail vise à donner à l'entreprise des pouvoirs élargis sur différents thèmes qui concernent directement la vie des salarié-e-s. Là où le Code du travail érigeait un socle commun protecteur qui pouvait être amélioré le gouvernement veut imposer un système dans lequel les salarié-e-s se trouveront bien seul-e-s face à leur employeur là où les syndicats sont peu présents.

Au final, c'est la précarité pour les employé-e-s !

Mais pour libérer pleinement l'économie, il faut aussi réduire de manière drastique les capacités de régulation et de contrôle de l'État et des services publics.

Le gouvernement entend réduire fortement la dépense publique tout en continuant d'accorder des cadeaux fiscaux aux plus riches (réforme de l'ISF) et aux entreprises (CICE). La fonction publique demeure la principale variable d'ajustement budgétaire.

Les 120 000 suppressions d'emplois programmés pour la durée du quinquennat ne pourront qu'accélérer les restructurations et les fermetures de services, engendrer des mobilités forcées, y compris d'une administration à l'autre ou d'une fonction publique à l'autre.

C'est aussi au portefeuille que les fonctionnaires vont être frappés. L'augmentation de la CSG (+1,7%) serait compensée, mais personne ne sait dire comment, le gel du point d'indice et l'instauration d'un jour de carence ont été décidés, les maigres avancées PPCR risquent bien de ne pas voir le jour (reclassement cadres A par exemple), le RIFSEEP va réintroduire la rémunération au mérite, à budget constant... En mettant d'avantage les agents en concurrence.

Pour couronner le tout, à la DGFIP, l'Adaptation des Services et du Réseau (ASR) revient en force. Les annonces de restructurations se multiplient, continuant à resserrer le réseau de la DGFIP, entraînant de multiples attaques sur nos règles de gestion.

Le gouvernement a dans le viseur la fin du statut et des services publics transformés en services aux publics, en ouvrant toujours plus aux recrutements sous contrat de droit privé.

Nul ne peut ignorer que les reculs touchent autant les salarié-es que les agent-e-s publics.

La CGT porte des revendications concrètes pour améliorer le quotidien :

- l'augmentation du point d'indice et une rémunération progressive, liée au déroulement de carrière et à l'acquisition de qualifications ; l'abandon du RIFSEEP
- un réseau de proximité à la DGFIP et des services publics répondant aux besoins des usagers, et donc à l'intérêt général ;
- un code du travail du XXI^e Siècle protecteur des salariés, qui rétablisse la hiérarchie des normes et le principe de faveur
- une fiscalité efficace, socialement juste, et véritablement redistributive ;
- des moyens supplémentaires pour notre administration, pour lutter efficacement contre la fraude fiscale et permettre un meilleur contrôle des deniers publics.

La CGT Finances Publiques propose de gagner ces droits ! Pour cela une solution : l'action !

Alors, toutes et tous "ensemble", massivement en grève le 12 septembre !

Le 12 septembre, à 14 heures, manifestation de Bastille à Place d'Italie.

Compte rendu du CTL du 4 et 13 juillet 2017

Convoqué le 4 juillet, le Comité Technique Local a été reconvoqué le 13 pour réexaminer le point sur le Service Départemental d'Enregistrement qui avait fait l'objet d'un vote unanime « contre » des représentants du personnel.

En préalable, la CGT Finances Publiques a lu une déclaration axée sur les propos ou interrogations portés par la directrice lors de la réunion Contrôle fiscal du jeudi 29 juin en matinée et dont voici le contenu !

Madame la Présidente,

Le 29 juin dernier étaient convoquées les CAP locales de recours en notation.

Le même jour, la Direction a décidé de réunir les agents en charge du contrôle fiscal pour une réunion portant sur l'organisation, le pilotage et les indicateurs du contrôle fiscal.

Lors de cette réunion, *vous vous êtes montrée étonnée de l'absence d'agents en charge du contrôle fiscal, de plus, particulièrement demandeurs de cette réunion.*

Dès que nous avons eu connaissance de la date de cette réunion, notre section syndicale vous a fait part du choix inapproprié du 29 juin, empêchant les agents concernés, convoqués en CAP locale au même moment, d'y participer.

Vous étiez en conséquence parfaitement informée que les deux réunions se tenaient en même temps et que nous avions privilégié le mandat d'élu des personnels.

Nous avons privilégié la CAP locale parce que nous ne pouvons concevoir de ne pas assister à une CAP pour laquelle les agents nous ont élu et nous ont demandé de défendre leur dossier. Nous respectons notre mandat d'élu.

Votre étonnement de ne pas voir dans la salle des agents, qui ont à s'exprimer sur le contrôle fiscal, à titre personnel en tant qu'agent et qui étaient demandeur de cette réunion semble réellement inapproprié sinon désobligeant pour des agents investis d'un mandat d'élu.

Il serait bon que la Direction permette à ses agents, investis d'un mandat syndical, d'assumer pleinement leur mandat tout en leur permettant de s'exprimer sur leurs missions dans le respect qu'il se doit à tout agent.

La Directrice a répondu qu'elle n'avait pas montré, lors de cette réunion, d'étonnement particulier sur l'absence d'agents demandeurs de la tenue de cette réunion.

Nous avons indiqué que nous maintenions nos propos.

A l'ordre du jour du CTL :

1°) Formation professionnelle. Bilan 2016 – Plan 2017 (pour avis)

Après une présentation du document de synthèse par le service de la formation, nos élus CGT ont porté plusieurs questions :

-Ce document relève précisément le nombre d'agents ayant suivi une formation professionnelle et le nombre de jours de formation effectués suite à restructuration : les liaisons sont-elles effectuées entre le service Formation et le service RH afin de lister les agents pouvant bénéficier de la prime de mobilité fonctionnelle ? Tous les agents concernés ont-ils été informés de la possibilité d'obtenir cette prime, et dans quel délai va-t-elle être créditée sur leur compte ?

Réponse : Ces services travaillent en liaison étroite, permettant que chaque agent reçoive un mail de la direction lui indiquant s'il est éligible ou non à cette prime, à charge pour l'agent de demander à la RH les motifs de non éligibilité s'il le souhaite. Pour les bénéficiaires, elle sera versée sur la paye de juillet.

-Nous avons demandé à la direction d'être vigilante et d'intervenir auprès de la centrale afin que les deux agents ayant demandé une formation à l'IGPDE puissent enfin obtenir satisfaction (3° demande) ; ces formations sont ouvertes à tous, il serait anormal que les services déconcentrés ne puissent en bénéficier sous couvert que les sessions sont complètes avec les agents de la centrale !

Réponse : Ce centre de formation est celui de la centrale, mais le service formation est attentif et suit particulièrement ces deux demandes.

Les élus CGT Finances Publiques ont voté POUR.



2°) Projet de réorganisation des services en charge des missions domaniales et de politique immobilière de l'État au 01/09/2017 (pour avis)

La transformation de France Domaine de l'administration centrale en Direction de l'Immobilier de l'État doit s'accompagner d'une adaptation de l'organisation des services déconcentrés pour renforcer l'expertise.

Ces évolutions se traduisent par la fusion des fonctions de responsables du service, des compétences de la

mission de gestion qui ne sont pas modifiées et la création d'un pôle d'évaluation domaniale dont les agents seront recrutés « au profil ».

Nous avons proposé à deux collègues du service d'évaluation d'assister au Comité Technique en tant qu'experts.

Ils ont pu souligner que les métiers du domaine connaissent une évolution sinon une révolution. L'objectif de renforcement des services, fixé par la Centrale, s'est traduit par une augmentation des seuils de consultation des évaluateurs mais la charge de travail n'a pas baissé en conséquence, d'autant que le service a connu une suppression d'emploi.

Ces collègues ont pu exposer les difficultés matérielles du service, les besoins informatiques, en documentation, les locaux bruyants du hall de la Direction (Mazières).

Les élus CGT Finances Publiques ont voté CONTRE.

3°) *Projet de mise en place d'un service départemental de l'enregistrement au 01/09/2018 (pour avis)*

La direction supprime en les regroupant les 3 pôles enregistrements existants à Corbeil, Etampes et Palaiseau, en créant un nouveau poste comptable, le Service Départemental d'Enregistrement (SDE) au 01/09/2018 à Etampes.

Selon la direction, « *cette opération de regroupement doit permettre de développer des synergies dans un domaine spécialisé, en facilitant la mutualisation des connaissances sur des sujets complexes... , (NDLR : blablabla)... permettra aussi de fournir le meilleur service à l'ensemble des usagers .* »

La CGT est intervenue à plusieurs reprises pour les pôles enregistrement, particulièrement pour Corbeil et Etampes : ces services en déficit de personnel sont en très grande souffrance, avec des retards conséquents, et nécessitaient à minima des renforts que les agents de ces services ont pu ainsi obtenir, mais trop insuffisamment !

Que la direction nous fasse du Aldous Huxley (une fois de plus !) ne nous surprend pas : tout sera mieux dans le meilleur des mondes ! Mais n'était-ce pas déjà ces mêmes arguments qu'elle avait utilisés pour regrouper les services d'enregistrements sur 3 sites ?

Alors quoi, ça marche pas ??? Non... mais elle récidive !

Le seul problème de ces services est commun aux problèmes que rencontrent TOUS les agents des services : les suppressions d'emplois qui ne permettent plus d'assurer les missions et mettent les agents dans des conditions de travail déplorables !

S'agit-il de renforcer en emplois de service départemental ? Certainement pas ! Bien au contraire, puisque sera incluse dans la mission la compta qui jusqu'alors était comptabilisée en termes d'emplois dans les SIE.

Nous avons dénoncé la situation de l'implantation qui ne permettra pas à la très grande majorité des collègues

de suivre la mission et va mettre de telles distances pour les usagers que beaucoup ne pourront plus s'y rendre.

Quelle mutualisation avec des nouveaux agents qui ne maîtriseront pas ces « *sujets complexes* » ? Et un « *meilleur service à l'ensemble des usagers* » ? De qui se moque-t-on !

Nos élus ont demandé qu'une information précise du périmètre des agents concernés et des conséquences en termes de droits et garanties (priorité, garantie de maintien à la résidence, prime...) soit donnée **rapidement** aux agents très inquiets de leur devenir.

Nous avons voté CONTRE cette restructuration qui n'a pour objectif que de concentrer les services... là où il y a de la place ! C'est la mise en œuvre par notre direction de la politique immobilière de l'État dénoncée par notre syndicat national.

Suite à l'audience que nous avons demandé à ce sujet après avoir rencontré les collègues concernés par ces restructurations, si nous avons eu confirmation sur les principes du périmètre des agents concernés, nous attendons des réponses concernant les conséquences en termes de droits et garanties, la direction devant interroger la centrale.

4°) *Projet de départementalisation du CDIF de Corbeil au 01/09/2018 (pour avis)*

La direction proposait la départementalisation du CDIF en deux temps :

-au 1^{er} septembre 2017, le CDIF de Corbeil exerce ses missions foncières (avec le Pole Topographique auquel sont rattaché les antennes de Palaiseau et d'Etampes et le Pole d'Evaluation des Locaux professionnels), le SIP/CDIF qui exerce ses missions actuelles et une cellule foncière du SIP/CDIF d'Etampes. Un protocole provisoire est mis en place pour déterminer les missions de chaque service dans l'exercice des missions foncières ;

-au 1^{er} septembre 2018, l'ensemble des missions foncières sont regroupées au CDIF de Corbeil, deux antennes du Pole Topographiques, rattachées au CDIF de Corbeil, sont maintenues à Palaiseau et à Etampes.

Notre section syndicale a toujours défendu que l'exercice des missions cadastrales et foncières nécessitait des compétences particulières et que la suppression des CDIF, comme cela a été le cas à Palaiseau, constituait une erreur pour l'exercice des missions.

Si la direction a précisé que « l'administration reconnaît ses erreurs », le transfert des emplois sur Corbeil pour avoir « un service robuste » se fera après de très nombreuses suppressions d'emplois qui ont eu lieu, les années précédentes, dans les services fonciers et des agents qui ne suivront pas, pour tous, les missions (d'ou des pertes de compétences importantes).

Le transfert des missions sera très lourd pour les agents du CDIF de Corbeil.

Les élus CGT Finances Publiques ont voté CONTRE.

5°) *Projet de fusion des SIP de Yerres Est et de Yerres Ouest au 01/01/2018 (pour avis)*

La fusion des deux SIP au 1^{er} janvier 2018 doit conduire à la mise en place « d'une structure plus conséquente, avec la constitution d'équipes élargies et spécialisées qui faciliterait le travail en équipe et la mutualisation des compétences. »

Encore du blabla pour nous expliquer qu'à force de supprimer des emplois, il faut regrouper les structures !

Nous avons souligné la nécessité de permettre aux agents des deux SIP de s'exprimer, d'être entendu, le besoin du respect des métiers à l'accueil.

La fusion doit se faire avec peu de travaux. Quant à l'évolution de l'emploi sur les services fusionnés, « le dossier emploi n'est pas connu ».

L'évolution des effectifs dépendra du Comité Technique de Réseau et du Comité Technique Local de fin d'année !

Les élus CGT Finances Publiques ont voté CONTRE.

6°) *Projet de fusion des SIP de Massy Nord et de Massy Sud au 01/01/2018 (pour avis)*

De la même manière que pour la fusion des SIP de Yerres, il est important que la Direction permette aux agents de s'exprimer et qu'ils soient entendus sur l'organisation du SIP fusionné dans un contexte lourd en charges et difficile au niveau de l'emploi.

Les élus CGT Finances Publiques ont voté CONTRE ce point de l'ordre du jour.

7°) *Protocole de l'accueil et de la caisse unique sur le site de Massy (pour avis)*

La Direction soumettait au Comité Technique un nouveau protocole d'accueil parce que « l'accueil répond aux standards des engagements pris par l'administration en matière de qualité de service, qui figurent dans le référentiel Marianne et la Charte du Contribuable. »

Si le protocole n'appelait pas, de notre part d'observations, la Direction peut justifier, sur des principes qu'il devient impossible de respecter dans les services, la mise en place d'un nouveau protocole qui sera rapidement dépassé.

Les élus CGT Finances Publiques se sont ABSTENU.

8°) *Modifications du règlement intérieur de la trésorerie municipale de Massy (pour avis)*

La Direction a proposé des modifications du règlement intérieur de la trésorerie de Massy, transférée dans les locaux du Centre des Finances Publiques, avenue de France pour, principalement, harmoniser les horaires d'ouverture de la trésorerie sur les autres services du site.

Les élus CGT Finances Publiques se sont ABSTENU.

Points divers

1°) Abordés par la direction :

Discussions en cours avec les communes de la fermeture au 01/01/2018 des trésoreries de :

-Limours : le recouvrement partirait à Palaiseau, le SPL à Dourdan (sauf Gomez le Châtel, tout est transféré à Palaiseau)

-Ris-Orangis : le recouvrement partirait à Evry, le SPL à Grigny

-Les-Ulis : le recouvrement partirait à Massy, le SPL à Orsay

Le CTL qui abordera ces questions aura lieu en septembre. Les fermetures de postes se poursuivent, quelles qu'en soient les conséquences.

Par ailleurs la direction nous a informé du projet de création d'une entité unique départementale de trésorerie hospitalière.

Nos élus ont demandé en deuxième séance si l'information du transfert simultané du recouvrement de Dourdan à Arpajon était exacte, la direction a confirmé.

La CGT a initié une lettre à tous les élus politiques du département afin de les informer des conséquences de ces restructurations, et leur demander leur soutien afin que ces services ne ferment pas, permettant alors le maintien d'un service public de proximité.



2°) Abordés par la CGT :

Nous avons interrogé la direction sur les régularisations ZUS à intervenir, sur la paye des agents, au titre de la régularisation antérieure à 2011 (pour la période non prescrite).

Les régularisations devaient être effectuées sur les payes de l'été (juillet-août).

Compte rendu du CHSCT du 15/06/2017

Rapport d'activité 2016 du médecin de prévention

Les agents ne disposent plus en Essonne que d'un seul médecin

de prévention à mi-temps depuis mai 2016. De fait, ce temps limité ne répond pas aux besoins de surveillance médicale pour 1377 agents DGFIP + 10 DISI, alors

que la souffrance au travail augmente (comme le nombre de demandes de visites à l'initiative des agents).

Cette mission ne semble pas attirer les médecins puisqu'aucun n'a postulé à ce jour. Que le ministère le rende plus attractif !

Il en va aussi du suivi des accidents de travail : réglementairement, il est obligatoire lorsque l'arrêt est supérieur à 15 jours.

Mais dans les faits ces agents ne sont pas tous convoqués : "impossible de tous les suivre".

Nous avons également relevé des constats inquiétants selon les pathologies observées, et particulièrement s'agissant des psychopathologies : 3 ont une cause professionnelle probable, et 7 présentent une aggravation probablement liée au contexte professionnel (de même pour 3 affectations rhumatologiques et 1 affection cardiovasculaire).

La direction doit en tirer les conclusions ! Nous dénonçons de plus en plus de souffrance au travail : les agents n'ont pas signé pour y laisser leur santé. Il ne suffit pas de constater, la direction doit faire remonter à la DG l'état de santé de ses agents, elle en a la responsabilité.

Nos élus ont relevé des manques inquiétants de matériels d'investigation médicale ; à notre demande, certains vont être renouvelés.

S'agissant des commissions de réforme, la direction a rappelé que l'information des agents s'arrête à l'information individuelle sur la possibilité de se faire assister. Les organisations syndicales ne sont pas informées en amont des difficultés rencontrées par ces agents ; or la multiplication des dossiers est alarmante (déontologie notamment).

Nous avons demandé un rappel des règles de déontologie et donc des sanctions encourues en cas de manquement : la direction a indiqué que les agents concernés sont trop peu nombreux pour lancer une publication auprès de 1400 agents. Un rappel sera fait aux seuls chefs de services.

La publication déontologique des sanctions par la DG indique

malgré tout que la réponse peut être collective ! Nous vous rappelons que notre aide est souvent nécessaire, aussi n'hésitez pas à saisir un militant de la section.

Baromètre social

Dans le contexte actuel de la DGFIP et de notre direction, il est évidemment constaté une augmentation constante des congés maladie.

Tous les agents de la Fonction publique souffrent d'une politique de suppressions d'emplois, de démantèlement des missions.

Quelle réponse de la Ministre le 31 mars dernier ?

La publication d'une circulaire invitant les employeurs publics à agir sur les déterminants organisationnels et managériaux de ces absences, afin d'améliorer les conditions de travail : un comble, quand on supprime des milliers d'emplois chaque année !

Mais surtout, elle leur rappelle les délais réglementaires de transmission des arrêts, et leur demande de définir une politique de contrôle des arrêts de travail !

La CGT a dénoncé cette circulaire en séance : les responsables des arrêts, ce sont les politiques menées depuis des années et qui dégradent toujours plus les conditions de travail des agents, et leur santé !

Face à l'agressivité croissante constatée envers les huissiers, nous avons demandé à la direction quelle mesure elle prendra ?

La direction a indiqué que la mission de contact a toujours été par nature soutenue par la DDFIP : appuis, outils, courriers de réprimande ; les agressions sont inévitables.

Nous avons également questionné la direction sur les formations CHS suivies par les huissiers (une fiche signalant un collègue suivi jusqu'à son véhicule).

Enfin, la "Cellule d'Ecoute" étant particulièrement mise en valeur par la DDFIP dans sa

communication, nous l'avons interrogée sur les moyens de la contacter : qui, comment ?

Dans le fait cette cellule n'a pas de bureau dédié. Elle est composée des collègues de la médecine de prévention et de l'assistante sociale qui travaillent en commun mais ne dispose d'aucun bureau ; pas de statistiques disponibles, mais une évolution des appels de la part des agents et également des chefs de service.

Budget 2017

Nous avons fait un point d'étape des **commandes** : 20 sièges ergonomique commandés livrés fin juin, des ventilateurs, des souris ergonomiques verticales, 30 sièges ergonomiques ont été commandés suite à la sollicitation par la responsable du CDIF de Corbeil (renouvellement complet).

Des commandes groupées seront réalisées chaque trimestre pour à terme renouveler tous les sièges de la DDFIP, avec cependant une priorité s'agissant des besoins individuels exprimés de sièges ergonomiques.

S'agissant du **CDIF de Corbeil**, le DTA (diagnostic amiante) a été réalisé en vue de l'établissement des offres de marché pour les travaux envisagés ; ces derniers s'échelonneront sur environ 3 ans !

La manipulation de la porte accès public/personnels est trop difficile ; la motorisation de cette porte est prévue. La prise en charge sera demandée à la CRIPH (cellule handicap).

Pour la demande de séparations à l'accueil de **Corbeil 21Bis**, et du problème du GFA, un ergonome a été sollicité.

Nos représentants ont demandé si le problème climatique qu'on avait signalé à la caisse a été réglé ?

La direction a indiqué qu'un devis avait été signé pour ventilateur et store anti réverbération, ce qui devrait supprimer le problème de chaleur excessive.

Une salle de réunion va bien être réimplantée dans l'immeuble. Sera étudiée la question du regroupement des agents du SIP actuellement séparés sur deux niveaux : la direction attend des propositions locales.

Fin de la mission du vigile en juin 2017 (prolongation de 1 mois finie) : retour en septembre !

L'arrachage partiel de moquette a été réalisé au **PCRP de Palaiseau**, les autres niveaux seront faits ultérieurement.

Au **128 allée des Champs Élysées à Evry**, le stationnement est redevenu problématique du fait que le parking de l'Agora est à nouveau payant. Pour les collègues de la direction, le badge de stationnement ne garantit pas une place dans les allées. Ils sont parfois contraints de se garer au centre commercial. Les 3 heures de stationnement gratuit passent vite !

La direction indiquant que le nombre de badges est très limité, nous avons demandé qu'un échange puisse être organisé avec la commune pour étendre le périmètre et obtenir des badges supplémentaires, ce qui semble difficile à obtenir pour la direction, et également un échange avec le propriétaire du parking de l'Agora ?

Dans un premier temps, la direction demande que les éventuels badges non utilisés soient restitués pour réattribution.

Au PRS, des câbles traversent les bureaux : demande de pose de goulotte, et d'un revêtement sur un mur (arraché suite à travaux).

Réponse : la demande doit passer par la balf ! No comment...

Questions diverses

La CGT relève que de nombreux ouvrants sont défectueux au **128 allée des Champs Élysées**.

La direction indique que le propriétaire NEXITY fait la sourde oreille aux demandes de réparation de la DDFIP qui constate une réelle défaillance des compas des fenêtres : la prochaine phase est envisagée sous forme de courrier recommandé avec AR... nous reviendrons donc sur cette question.

Nous avons également signalé de nouveau que la porte de l'issue de secours de la salle 205 du 2ème étage restait fermée, rendant périlleuse une éventuelle évacuation d'urgence.

La direction exigera que cet accès vers l'escalier de secours extérieur soit maintenu continuellement déverrouillé, bien que cette issue soit réservée exclusivement aux utilisateurs de la salle de réunion.

Nos représentants ont demandé communication de la levée ou non des points soulevés par l'ISST.

LA PRIME DE RESTRUCTURATION DES SERVICES

Article de synthèse : des précisions sont apportées dans les textes / note DG suivants

Les textes sont disponibles sur notre site local

- > Décret 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;
 - > arrêté ministériel du 17 avril 2008 en fixant les montants
 - > arrêté ministériel du 04 février 2009 fixant les conditions de modulation de la PRS instituée par le décret 2008-366 précité
- (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2016/4/28/FCPP1609657A/jo/texte>)
- > **Note de service DGFIP du 10/03/2016** : Modalités de mise en œuvre du dispositif de la PRS de la DGFIP ou de suppression d'emploi

La prime de restructuration des services - PRS présente deux volets

(Seul le premier est détaillé dans la note DG du 10/03/2016) :

1°) l'un est lié à la mobilité géographique suite à restructuration de service ou suppression d'emploi conduisant l'agent à changer de **commune = résidence administrative RA** (et non pas de RAN). Toutes les restructurations sont concernées (les reclassements habituels de postes comptables ne sont pas concernés).

2°) l'autre à la mobilité fonctionnelle dès lors que l'agent doit suivre une formation professionnelle induite par son changement d'affectation suite à restructuration.

Pour être éligible à la PRS, l'agent doit se trouver contraint de changer de RA (en cas de restructuration ou suppression de poste), soit à l'intérieur du département, soit en dehors du département dès lors qu'il demeure dans le même métier de comptable ou le même domaine d'activité (gestion fiscale, gestion publique, pilotage et ressources, informatique).

L'affectation du fait d'une garantie de maintien (à résidence/poste/département/surnombre) est considérée comme "provisoire » **pendant trois ans : si l'agent change de RA dans cette période** (et selon les conditions énoncées ci-avant), il sera éligible à la PRS lors de cette affectation.

- > Ne sont pas concernés les agents affectés *au sein de l'administration et de la mission structure* depuis moins d'un an, ni les EDR. ;
- > si les deux agents mariés/concubins ou pacsés sont affectés dans la même RA dans le cadre d'une même restructuration, ils devront choisir lequel des deux pourra y prétendre ;
- > sont éligibles les agents affectés "ALD" et "détachés" qui exercent dans le service restructuré.

Les Montants

1°) Prime de mobilité géographique

Elle varie selon plusieurs critères.

a) Si l'agent change de RA et de résidence familiale - RF- (dans les 9 mois qui précèdent ou suivent le changement de RA)

> 12 855 € sans enfant à charge

> 15 000 € avec au moins un enfant à charge*

* enfant à charge au sens des prestations familiales, à la date de prise de fonction de l'agent dans son nouveau poste

b) Si l'agent change de RA sans changement de résidence familiale

Si la distance entre la nouvelle RA et la précédente est :

< à 10 km	si éloignement de la RF	1 240 €	
	si rapprochement de la RF	0 €	
≥ à 10 et < 20 km	si éloignement de la RF	2 480 €	
	si rapprochement de la RF	0 €	
≥ à 20 et < 30 km	si éloignement de la RF	4 960 €	
	si rapprochement de la RF	2 570 €	
≥ à 30 et < 40 km	si éloignement de la RF	7 440 €	
	si rapprochement de la RF	3 855 €	
≥ à 40 km	si éloignement ou rapprochement de la RF	12 855 €	Si enfants à charge
		8 570 €	Sans enfant à charge

2°) Prime de mobilité fonctionnelle

Prime de :

> 500 € dès 5 jours de formation

> 1 000 € de 6 à 10 jours

> 1500 € au-delà de 10 jours.

Ces deux primes sont cumulables dans la limite de 15 000 €, soumises à cotisations sociales et imposables à l'IR.

SEMINAIRE CONTROLE FISCAL DU 29 JUIN 2017

Après les bouleversements de structures qui ont impacté notamment les SIP et SIE, le démantèlement en cours de la DGFIP concerne aussi le contrôle fiscal.

Les suppressions de services, les fusions, les regroupements immobiliers, la dissolution de l'audiovisuel public (SCRA) dans les Pôles Contrôle Expertise, la refonte du contrôle fiscal recentré sur les

DIRCOFI avec notamment le pilotage des BCR, le transfert de brigades départementales, les redéploiements d'emplois et création de pôles interrégionaux sont en cours.

Ces évolutions ne sont que le début d'une mutation radicale vers un contrôle fiscal géré de manière purement « comptable » sans aucun souci de qualité.

Dans ce contexte n'ayant pu le faire dans le format contraint du séminaire du 26 novembre, les agents de la sphère contrôle fiscal avaient demandé une réunion avec la direction pour faire part des difficultés et des dysfonctionnements qu'ils rencontrent au quotidien dans l'exercice de leurs missions.

Cette réunion s'est tenue le 29 juin en présence de la directrice, du

directeur de la sphère fiscale, le directeur du contrôle fiscal et de M. Bastien LLORCA, Chef du bureau CF1.

Après des informations générales sur l'organisation et les évolutions en cours ou à venir (refonte des indicateurs, Pôle Pénaux Interrégionaux...) quelques collègues ont pu poser des questions sur l'avenir réel du Contrôle fiscal départemental notamment sur la taille critique des Brigades de plus de 10 vérificateurs,

le rattachement aux DIRCOFI, le visa hiérarchisé des pièces de procédure, le pilotage de la BCR par la DIRCOFI.

Si l'on a pu nous garantir une stabilité des structures actuelles, cette dernière n'est qu'à très court terme soit pas plus de 18 mois !!!

Ainsi face aux grandes inquiétudes des collègues quant aux démantèlements des structures et des missions départementales de contrôle la seule réponse apportée est celle qui

a été rappelée tout au long des interventions c'est-à-dire la nécessité d'évoluer pour pallier aux contraintes budgétaires et aux réductions d'emploi.

Ainsi Le contrôle fiscal se doit "d'évoluer, de s'adapter" selon l'administration pour gagner en efficacité, mais efficacité pour qui ?

Certainement pas au profit de l'équité fiscale, des usagers, ni des agents.

HALTE AUX REFUS DE CONGÉS BONIFIÉS

La période estivale qui démarre, verra une fois de plus nombre d'agents originaires des DOM et les leurs rester sur le carreau. Des décisions, souvent arbitraires, les auront privés de la joie de retrouver leur pays et leur famille.

Objet de critiques acerbes venues de tous bords depuis 30 ans, obtenir le congé bonifié relève aujourd'hui d'un véritable parcours du combattant pour nombre d'originaires des DOM titulaires de la Fonction publique.

Ce droit, attaché au statut général des fonctionnaires est sur la sellette et des collègues à qui « *on paierait 2 mois de vacances sous les cocotiers* » sont montrés du doigt comme de vilains profiteurs ou des égoïstes patentés.

La stratégie managériale est alors à la manœuvre qui voit les agents s'opposer entre eux dans les services au moment de poser les congés.

Le refus d'accorder le congé bonifié n'est pas un phénomène nouveau, mais il prend de l'ampleur

Pallier les suppressions d'emplois dans les services, répondre aux exigences des restrictions budgétaires et aux économies imposées se font au détriment du droit.

L'obtention du congé bonifié est certes soumise à des critères mais, en dépit de la circulaire Fonction publique 2129 du 3 janvier 2007, les refus explosent. Des agents victimes d'appréciations ou d'interprétations abusives des textes ne partent plus dans leur département d'origine.

CETTE SITUATION NE PEUT PLUS DURER.

A la CGT, nous refusons que la recherche d'économies se fasse une fois de plus sur le dos des personnels et de leurs acquis sociaux. Les agents originaires des départements d'outremer qui sont exclus du droit par l'arbitraire des décideurs, doivent bénéficier à nouveau de leurs congés bonifiés sans chantage ni discrimination.

Les droits sociaux ne sont pas un coût, le congé bonifié est lui un investissement.

C'est une histoire de France qui a vu les populations de ces départements subir pendant plus de 20 ans une politique de migration organisée par l'Etat au travers du BUMIDOM (Bureau de Migration des Départements d'Outre-mer) et de l'ANT (Agence Nationale des Travailleurs). De 1963 à 1981 des dizaines de milliers de jeunes Antillais, Guyanais et Réunionnais ont été déplacés vers la France pour répondre à un besoin spécifique de main d'œuvre notamment dans le secteur public et nationalisé.

Au bout du voyage, pas de billet retour, malgré les promesses, pour celles et ceux qui ont accepté de quitter leur île en laissant derrière eux, familles et amis.

Ce n'est donc que justice si, après de hautes luttes avec la CGT, les originaires de l'outre-mer de la fonction publique en poste en France hexagonale ont obtenu dans un premier temps le congé administratif tous les 5 ans puis le congé bonifié en 1978 tous les 3 ans, en vertu de l'égalité de traitement entre fonctionnaires.

C'est aussi un investissement que l'Etat a fait et continue de faire dans les départements d'outremer parce que le congé bonifié contribue à alimenter les économies locales par les dépenses que font les originaires durant leur séjour. Mais c'est avant tout un élément essentiel pour le maintien du lien familial social et culturel et qui permet un retour aux sources pour ceux qui sont loin de leur pays.

EN FORCE! TOUS À BERCY LE 12 OCTOBRE 2017

Nous devons faire cesser ces injustices et les discriminations qu'elles engendrent. la CGT appelle les originaires de l'outre-mer à se mobiliser massivement pour défendre le droit aux congés bonifiés.

NE RESTEZ PAS ISOLÉS - Syndiquez-vous à la CGT !

Et aussi, toutes les informations de notre section sur notre site internet :

<http://www.financespubliques.cgt.fr/91/>