

Newsletter CGT, novembre 2025

Les postes vacants ?

Nouveau tour de passe-passe de la DG...

Le tableau de gestion des emplois de référence des finances publiques (TAGERFIP) n'était pas parfait, au regard de la façon dont il était constitué, mais il permettait d'avoir une vue d'ensemble des effectifs mais aussi des postes vacants...

Les postes vacants sont donc invisibilisés...
Pour mieux les supprimer définitivement ?

Pour rappel, entre 2008 et 2022 environ 35 000 emplois ont été supprimés dans notre direction. Le tableau des emplois ne fait plus apparaître les contractuels... Ces derniers sont dilués dans les effectifs A, B et C alors que bien souvent en termes de rémunération ils sont moins bien payés que les fonctionnaires. Les contractuels sont devenus une variable d'ajustement.



La CGT exige l'arrêt des suppressions d'emplois !

Impact de la professionnalisation des emplois de la DGFIP

Les concours de la fonction publique permettent à des candidats d'horizons divers de pouvoir exercer un métier de la fonction publique à conditions de disposer du diplôme requis pour la catégorie choisie (brevet des collèges ou équivalents pour la catégorie C, baccalauréat pour la B et licence pour la A).

Ils donnent l'opportunité à des personnes en âge de travailler d'accéder à un emploi. Ils sont vecteurs d'ascension sociale, d'équité sur l'ensemble du territoire national, de lutte contre les discriminations et de déroulement d'une carrière dans une administration avec la possibilité d'évolution, de mobilité territoriale et professionnelle.

A l'exception de quelques contrats spécifiques comme le contrat PACTE, le concours était le seul accès aux métiers de la DGFIP.

Depuis les lois de la transformation publique de 2019, le recours accru de contractuels à la DGFIP est constaté. Jusqu' à l'automne 2022, les contractuels étaient recrutés sur des emplois vacants ou des emplois non destinés aux fonctionnaires. Après cette date, notamment dans les services centraux, il n'y a plus de distinction entre fonctionnaire et contractuel dans les recrutements sur fiche de poste à profil.

Dans ce contexte, la DGFIP souhaite « professionnaliser » ses emplois reprenant ainsi les préconisations de l'ancien ministre de la fonction publique GUERINI. Il est aujourd'hui possible de constater cette nouvelle vision au regard des modifications touchant les concours. **Désormais, les concours deviennent « professionnalisants » comme c'est le cas pour l'informatique.** Ainsi le concours d'inspecteur analyste repose désormais sur un oral unique au cours duquel les candidats devront mettre en avant leurs compétences métiers, leurs expériences professionnelles sur la base du CV qu'ils auront transmis. Il est évident, qu'avec cette nouvelle forme de concours, les candidats ne disposant pas des qualifications supplémentaires recherchées seront systématiquement exclus.

Alors que le recrutement par voie de concours classique offrait la possibilité d'être recruté sans discrimination, sans expérience préalable. Les nouveaux concours sous le prétexte fallacieux de répondre à un besoin particulier privilégieront l'arbitraire.

L'évolution des mutations et des nominations des cadres A suite aux concours en niveau local depuis l'an dernier sur poste à profil va dans ce sens. Après l'obtention du concours, le candidat lauréat va devoir répondre à des fiches de poste pour espérer obtenir un emploi comme cela se produit dans la fonction publique territoriale. Que se passera-t-il s'il n'obtient pas de poste à l'issue de ces candidatures ? Sera-t-il licencié à compter d'un certain délai sans affectation ?

La généralisation de la professionnalisation des emplois dans les services de la DGFIP aura des conséquences sur les mutations et les mobilités de carrière. Il est probable de voir disparaître purement et simplement les mouvements de mutations au profit d'un système basé sur les fiches de postes à profils. Jusqu'à présent la DGFIP permettait une mobilité professionnelle en son sein grâce à la multiplicité de ses missions. Un agent ayant débuté au sein de la gestion publique avait la possibilité, au fil des mutations, vers la gestion fiscale ou des missions transverses. Cette évolution vers une spécialisation des emplois et des recrutements par voie de concours va entraîner de fait d'énormes difficultés en termes de mobilité. Un agent spécialisé dans un métier ne pourra bouger qu'en répondant à une offre d'emploi dans ce même métier. Bien sûr, l'administration rétorquera que l'on pourra toujours répondre à une fiche d'un autre secteur que celui sur lequel on travaille. Mais dans les faits, les recruteurs privilégieront les C.V. des candidats ayant une expérience sur le domaine concerné.

Les mouvements de mutations, avec cette évolution, sont donc voués mécaniquement à disparaître. On légitimement s'inquiéter à terme pour notre statut de fonctionnaire. **GUERINI préconisait la suppression des catégories A, B et C s'appuyant justement sur la professionnalisation des emplois publics.** La DGFIP étant souvent expérimentatrice lorsqu'il s'agit de supprimer des emplois, on peut donc s'inquiéter fortement de l'avenir des emplois concernés par des suppressions de mission.

Décidément, la situation au sein de la DGFIP ressemble de plus en plus aux restructurations qui ont accompagné la privatisation de France Telecom devenant progressivement Orange. La ressemblance est déjà frappante en termes de mal être au travail et au regard du nombre de suicides au sein de notre direction. On peut s'attendre également à une augmentation des ruptures conventionnelles pour des agents dégoûtés de ne pas pouvoir bouger géographiquement ou changer de métier. L'objectif final étant progressivement d'en finir avec le statut de la fonction publique.

La CGT s'oppose à toute remise en question du statut de la fonction publique et à la suppression des catégories A, B et C !

La CGT exige le maintien du recrutement par voie de concours !

La CGT exige le maintien des mouvements de mutation et le retour des CAP Nationale et Locale !

La CGT demande le renforcement des actions de formation d'adaptation à l'emploi.

Sécurité des agents : les paroles de la DGFIP... et les actes

Le Conseil médical est une instance qui se réunit régulièrement pour examiner les dossiers des agents qui ont besoin d'un arbitrage, et en particulier les agents qui ont déclaré une maladie professionnelle ou un accident de service/ de trajet et qui ont besoin que cette maladie ou cet accident de service soient reconnus comme tels pour obtenir la prise en charge pleine et entière de leurs frais médicaux.

En formation plénière, il est composé de 3 médecins, 2 représentants de l'administration et 2 représentants du personnel. Souvent, ce sont donc les médecins qui ont le dernier mot. Son avis est consultatif, donc on pourrait penser qu'il a vocation à tenir compte du bien-être des agents. Grave erreur...

Récemment, le conseil médical s'est réuni pour examiner le dossier d'une collègue qui a été agressée en sortant du travail, sur le chemin du retour. Celle-ci a été très affectée par cette agression, qui était destinée à lui voler son sac à main, et garde encore aujourd'hui des séquelles physiques avec un mal de dos tellement difficile à supporter qu'elle ne peut rester assise trop longtemps. On ne parle même pas des séquelles psychologiques...

Malgré le courage et la détresse de cette collègue, qui est venue s'exprimer devant l'instance dont la plupart des membres (on vous laisse deviner qui...) sont restés impassibles, l'administration n'a pas voulu reconnaître l'imputabilité au service de cet incident. Et cela sous prétexte que celle-ci a interrompu son trajet pour aller acheter son repas du soir.

Pourtant, les critères de qualification d'un accident de trajet fixés par l'article L411-2 du Code de la sécurité sociale étaient bien respectés, car l'interruption de trajet était justifiée par les nécessités essentielles de la vie courante ! **Bien entendu, comme cela arrive trop souvent, les médecins ont suivi aveuglément l'avis de l'administration, prétextant que si ces événements s'étaient déroulés le midi alors que l'agente faisait ses courses pour acheter son déjeuner, l'imputabilité au service aurait pu être reconnue. Mais comme cela s'est produit le soir, ce n'est pas le cas.**

La section des services centraux de la CGT Finances publiques dénonce l'hypocrisie de l'administration, qui fait de grands discours sur la sécurité des agents (et plus récemment la prévention des actes suicidaires), mais qui ne semble plus du tout s'y intéresser une fois que nous avons dépointé et que nous avons quitté notre poste de travail.

Nous considérons que cette interprétation de l'article L411-2 du Code de la sécurité sociale est erronée et nous regrettons que le conseil médical, pourtant présidé par des médecins dont la vocation devrait être de donner la priorité au bien-être des personnes, se soit une nouvelle fois transformé en chambre d'enregistrement des décisions de l'administration.

La CGT exige que l'avis de l'administration soit formulé après la tenue du conseil médical sans qu'au préalable les médecins siégeant aient été informés et ce pour garantir leur impartialité !

PSC : dénonciation de l'accord ?

Alors que les problèmes se succèdent pour l'accès à la plateforme de la prévoyance GMF, de nombreux agents rencontrent des difficultés avec ALAN pour demander un report de sa mise en œuvre.

Pour rappel, ALAN est une start-up, véritable coquille vide, société à but lucratif bien que pour le moment les futures cotisations des agents du ministère des finances participeront plutôt à en compenser les déficits structurels présents depuis sa création en 2016. Les petits arrangements entre amis menés par les gouvernements successifs depuis 2017...

La CGT appelle toujours les autres organisations syndicales à dénoncer l'accord de 2024. Pour rappel, si plus de 50 % des organisations représentatives s'accordent pour cette dénonciation, l'accord deviendra caduque entraînant ainsi de fait une rupture de l'attribution du marché à ALAN.

La CGT invite les autres organisations syndicales à dénoncer l'accord de 2024 sur la PSC !

A défaut, la CGT retirera sa signature de l'accord !

Pour signer la pétition en ligne, voir le QR code ci-dessous :



L'ombre mortifère du régime de Responsabilité des Gestionnaires Publics (RGP) plane sur la DGFIP

La RGP, depuis sa mise en œuvre au 1^{er} janvier 2023, a fait couler beaucoup d'encre du côté de la direction générale, du côté des organisations syndicales mais aussi du côté de la Cour des comptes.

La responsabilité incombait principalement, avant la RGP, au comptable d'un point de vue personnel et pécunier. Les ordonnateurs, dont les responsables politiques, rendaient compte de leurs actes devant la Cour de Discipline Budgétaire et Financière (CDBF). Cette dernière n'avait en réalité que très peu de jugements à rendre, principalement sur des affaires ayant été médiatisées comme par exemple la mauvaise gestion d'une collectivité et/ ou des conflits d'intérêts touchant certains élus.

La CGT n'a pas cessé d'alerter sur ce « monstre » créé à l'origine pour « responsabiliser » les ordonnateurs. Aujourd'hui, la RGP rend responsables de leurs actes l'ensemble des agents publics. La direction générale ne cesse de minimiser le risque pour un agent de se voir incriminé. Lors des différents groupes de travail auxquels nous participons, on nous explique que 86% des justiciables occupent des fonctions de direction... dans l'ancien régime de responsabilité, 100% des justiciables occupaient des fonctions de direction...

La RGP est un dispositif très récent. La jurisprudence qui en découle est en construction. Lorsque nous demandons à la direction générale de répondre à la question de la responsabilité de l'ensemble des agents A, B et C, elle botte systématiquement en touche. Cette défausse se retrouve également lorsque l'on demande la définition de ce qu'est réellement une faute au regard de la RGP. L'incertitude juridique est un facteur de stress extrême pour l'ensemble des gestionnaires publics. Finalement, il aurait été plus efficace d'étendre le régime de responsabilité du comptable aux décideurs du côté ordonnateur.

Les seules réponses apportées concernent le renforcement de la maîtrise des risques. On veut donc promouvoir la gestion par les risques sans mesurer le niveau réel de maturité des gestionnaires en matière de gestion des risques. Et puis, notre culture de la maîtrise des risques est normalement axée sur la qualité des opérations financières depuis la mise en place de la LOLF... Le risque actuel est de voir nos directeurs préférer mettre en œuvre des dispositifs de surcontrôles pouvant ralentir par ailleurs l'exécution de nos procédures en vue de se protéger eux-mêmes !

En résumé, la RGP fait planer un risque financier individuel significatif pour l'ensemble des agents. La CGT dénonce depuis le début l'absence de protection fonctionnelle. Pour des raisons juridiques, cette protection ne peut pour le moment être mise en œuvre... Les promoteurs de cette RGP avaient-ils réfléchi en amont à une protection ? Nous avons légitimement le droit de nous interroger sur ce fait. Et pour la CGT la réponse est lapidaire : personne n'a pensé à la protection fonctionnelle... Bien sûr, la direction générale a mis en place en catastrophe un « accompagnement » des agents qui pourraient être incriminés. Cet accompagnement, mis en place pour faire taire les inquiétudes, fait piètre figure car il se trouve en décalage avec les besoins en particulier financiers des agents en justice. Le coup d'un avocat peut rapidement être supérieur à 10 000 euros... Enfin, jusqu'à présent, les agents ayant bénéficié de l'accompagnement ont été condamnés en première instance mais également en appel ...

La CGT exige la mise en place de la protection fonctionnelle pour l'ensemble des agents de la DGFIP !

Le centre de gestion financier (CGF), le taylorisme dans toute sa splendeur ?

Régulièrement, la section CGT Finances Publiques des services centraux reçoit des alertes d'agents en souffrance dans les services. Récemment, nous avons été alertés d'une organisation musclée du travail dans un centre de gestion financier (CGF) rattaché à un SCBCM.

Le taylorisme dans toute sa splendeur d'un travail à la chaîne sans bienveillance pour les agents. Le management toxique généralisé avec des petites phrases régulièrement prononcées du genre : si vous n'êtes pas content, vous partez ! Avec des appels téléphoniques réguliers pour maintenir la pression ou s'assurer que l'agent est bien présent si celui-ci apparaît en absence sur le « skype d'entreprise » (mince on a quand même le droit d'aller aux WC !).

Mais le plus incroyable, pour accroître la productivité, les agents « bénéficient » de 3 jours de télétravail. Nous pourrions croire à une certaine bienveillance, mais la réalité est tout autre. La pression est telle que les agents sont poussés à débuter leur journée de télétravail le plus tôt possible, en générale vers 6h30/7h00 du matin, et à la terminer le plus tard possible vers 19h30/20h00... et ce même en dehors de la période de fin de gestion ! **Bien sûr, le temps passé en télétravail n'est pas quantifiable puisqu'il n'y a pas de pointage...**

Enfin, avec la multiplicité des dossiers à traiter, sachant que dans un CGF un même agent peut être amené à traiter une même dépense depuis l'engagement juridique jusqu'à la validation de la demande de paiement, on peut légitimement se poser la question de la responsabilité des agents au titre de la RGP (voir article précédent).

La CGT ne manquera pas de dénoncer lors du CSA en formation spécialisée ce type de pratique !

La CGT rappelle le droit à la déconnexion des agents.

Les horaires de travail en télétravail doivent correspondre aux horaires légaux tels que définis dans le service !

Le télétravail ne doit pas être utilisé par les services pour détourner la réglementation en matière de temps de travail dans la fonction publique !

**Pour tout contact ou vous syndiquer, une seule
adresse :**

cgt.servicescentraux@dgfip.finances.gouv.fr