



Montreuil, le 17/02/2021

Fiche Bilan social



Le CTR ayant été suspendu, à la reprise les organisations syndicales n'ont pas fait de déclarations liminaires mais ont dénoncé et condamné l'embauche de 250 contractuels en renfort sur la gestion du fonds de solidarité, en lien avec les suppressions d'emplois et le manque de reconnaissance des agents.

➤ PROPOS DE LA DG :

La DGFIP a un contrat d'objectifs avec des moyens. Dans la situation actuelle on ne peut pas faire comme si rien ne se passait en disant aux services débrouillez-vous ! Nous devons compenser avec des recrutements de court terme pour aider ponctuellement sur une mission qui n'était pas la nôtre. Ils n'auront pas la même valeur ajoutée que nos agents parce qu'ils ne connaissent pas nos applications. Il leur faudra une formation pour leur mettre le pied à l'étrier. Ces recrutements étaient nécessaires car dans les SIE, la situation est tendue, comme vous l'avez-vous mêmes signalé !

Le stock de dossiers sera communiqué et servira de critère de répartition des soutiens supplémentaires. Il faut éviter les anathèmes idéologiques sur le sujet.

➤ Présentation du bilan social :

Les indicateurs sont fixés par un arrêté. Ils ont été réalisés uniquement et pour la première fois avec des données SHIRIUS.

7 grandes thématiques y sont abordées. Il introduit quelques indicateurs : Répartition h/f structure démographique, départ annuels forts en 2019 (4734), temps partiel à 16 % très concentré sur les femmes, 55 % de recrutement de femmes par promotion interne, 6800 agents promus, dont 62 % femmes.

La DG souligne quelques points : nombreux départs à la retraite mais l'âge moyen est stabilisé depuis quelques années, des efforts ont été faits sur la féminisation des jurys de concours qui se confirme dans les nominations dans les emplois supérieurs.

➤ INTERVENTION DE LA CGT :

Effectifs :

2019 s'inscrit dans le projet de casse de la fonction publique caractérisé par le projet CAP 2022 et ses déclinaisons. Nous aborderons donc le sujet dans sa globalité et non sur une seule année, méthode qui serait déconnectée du plan triennal.

Pour exemple, toutes les catégories d'emplois et quasi tous les services sont touchés chaque année par les suppressions d'emplois. La loi de finances pour 2021 a provoqué 1 800 suppressions nettes d'emplois supplémentaires à la DGFIP, sur les 2163 suppressions ministérielles. La démétropolisation entraîne, quant à elle, le transfert de 450 ETP. Au moins 1 600 suppressions supplémentaires sont d'ores et déjà programmées pour 2022.

Le bilan, ne serait-ce que depuis 2011, est donc déplorable : - 21 906 suppressions d'emplois en 10 ans.

PLF 2011	PLF 2012	PLF 2013	PLF 2014	PLF 2015	PLF 2016	PLF 2017	PLF 2018	PLF 2019	PLF 2020	PLF 2021
- 2 667	- 2 438	- 2 023	- 1 988	- 2 000	- 2 130	- 1 630	- 1 600	- 2 130	- 1 500	- 1 800

FICHES CTR - CGT Finances Publiques
✉ : cgtfinancespubliques.bn@dgifp.finances.gouv.fr Suivez-nous sur facebook ou twitter : @cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)



Face à l'accélération des réformes impactant notamment la DGFIP (réformes fiscales, PAS, suppressions et regroupements de services, Nouveau Réseau de Proximité, privatisation des paiements, déclinaisons de la loi ESSOC, déstructuration de la chaîne comptable, etc.), l'évaluation des besoins en emplois des services pose deux questions :

- Emplois nécessaires dans un cadre de réappropriation et de développement des missions perdues ou en voie de l'être, et pour pouvoir exercer pleinement toutes nos missions au sein de structures et chaînes de travail reconstruites et cohérentes ?
- Ou emplois manquants à l'instant T, dans le cadre des mesures de simplifications appliquées et des restructurations mises en place ou en cours de mise en place ?

Ainsi, à missions constantes et relativement à l'état actuel des services, nous revendiquons déjà plus de 30 000 emplois supplémentaires, pourvus par des recrutements à la hauteur (prenant en compte les départs à la retraite) pour atteindre des conditions de travail « normales ».

☛ **Carrière :**

Contractualisation :

La loi dite de transformation de la Fonction Publique (LTFP) vise notamment à remplacer le statut général des fonctionnaires par une contractualisation généralisée au sein de la Fonction Publique.

A la DGFIP, le développement de la contractualisation, même s'il reste inférieur à d'autres administrations, est malheureusement engagé plus en avant et voué à se développer si l'Administration persiste dans son erreur. Nous sommes passés de 20 postes en 2019 via Place de l'Emploi Public à 195 C, 75 B et 163 A en 2020 via « Place de l'emploi public », « pôle emploi » et « Le bon coin ». Des recrutements supplémentaires de contractuels pourront être autorisés, y compris s'il y a des titulaires en attente sur ces postes.

De plus 300 directeurs sont en cours de recrutement par contrats de 3 ans (renouvelables une fois) auprès d'autres ministères ou du privé.

Porteur d'obligations et de droits, le statut général des fonctionnaires est fondé sur les principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité. C'est une garantie et une protection pour les agents, la population et l'intérêt général.

La CGT revendique un plan de titularisation pour tous les agents contractuels et d'embaucher par concours au sein de l'administration des fonctionnaires sous statut !

Promotion :

En matière de promotion et en l'absence d'étude comparative, nous rappelons notre opposition à l'évolution entamée depuis

trop longtemps, développant carrière et rémunération au mérite, c'est-à-dire à toujours plus d'arbitraire.

Cerise sur le gâteau, la loi du 06 août 2019 supprime les CAP en matière de promotion et d'avancement et met à leur place les Lignes Directrices de Gestion. Ce ne sont que des reculs pour les agents. Les CAP constituaient un véritable moyen de défense individuel et de recours. Maintenant l'avis du supérieur hiérarchique ne pourra que très difficilement être remis en cause et le tribunal administratif sera le seul moyen de recours. Les LDG ne mettent en place aucun critère objectif, tout relève de l'appréciation du chef de service et du Compte-Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) qu'il a lui-même rédigé ou du directeur local qui pourra décider d'écarter l'agent.

La CGT Finances Publiques revendique :

- Que le concours reste la voie de recrutement privilégiée.
- Une carrière linéaire avec un avancement de grade dès lors que les conditions d'ancienneté sont remplies.
- La mise en place d'un examen professionnel en lieu et place de la liste d'aptitude qui prenne en compte toutes les spécialités.
- Le rétablissement des CAP pour garantir à chaque agent la possibilité d'avoir une défense individuelle en cas de recours en matière de promotion.
- La promotion au bénéfice de l'âge exclusivement pour les agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite, et hors de tout contingentement budgétaire.

Affectation nationale au département :

L'affectation nationale des agents au département est facteur d'insécurité pour les personnels mutés. Les postes au choix ont été généralisés pour les Directions Nationales Spécialisées. C'est le fait du prince en matière d'affectation !

Nous revendiquons l'affectation nationale la plus fine possible !

Quant au NRP, dont les cartes ont été publiées au printemps 2019, nous ne développerons pas ici notre opposition à ce service public low cost et non pérenne dont le but est avant tout de supprimer un maximum de services de proximité de pleine compétence. Vous le savez, nous revendiquons l'abandon pur et simple de cette contre-réforme.

Rémunérations :

Le gel de la valeur du point d'indice pour les fonctionnaires depuis 2010 est profondément injuste. Depuis cette date, la perte de pouvoir d'achat du point par rapport à l'indice des prix à la consommation est de l'ordre de 10 %... 18 % depuis 2000. Nous avons ainsi perdu des centaines d'euros par mois !

Nous revendiquons 10 % d'augmentation tout de suite, c'est environ 12 milliards d'euros, à mettre en relation avec ne serait-ce que les 50 milliards du CICE, les 3 milliards perdus

par la réforme de l'ISF, les 100 milliards d'aides directes aux entreprises sans contrepartie lors de cette crise sanitaire.

La CGT exige de plus un plan de rattrapage des pertes cumulées au-delà des 10 %, l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut, l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix à la consommation, un budget dédié pour la revalorisation des grilles indiciaires.

Quant au RIFSEEP (modulation de l'indemnitaire), c'est la remise en cause du principe d'égalité de traitement à grade et fonction identiques. C'est l'arbitraire sur la base des entretiens professionnels. De plus, l'article 6 ne garantira notre indemnitaire que si nous ne changeons pas de mission. Avec les restructurations, notre partie « IFSE » du RIFSEEP aura de grandes chances d'être révisée à la baisse.

☛ **Conditions de vie au travail, santé et sécurité au travail :**

Vie dans les services :

Suppressions d'emplois, suppressions et fusions de sites et services, NRP, déstabilisation voire destruction de processus de travail, industrialisation de plus en plus de tâches, primes arbitraires, encadrants directs considérés avant tout par les directions comme devant être d'obéissants et zélés promoteurs des réformes, pas de reconnaissance à la hauteur des qualifications pour les agents, ... la vie dans les services se dégrade de façon extrêmement préoccupante.

En matière de temps de travail, la CGT rappelle sa revendication de baisse à 32h, à salaire constant, et avec les emplois suffisants pour éviter tout abus en matière d'heures supplémentaires et d'écètements, et embaucher sous statut des chômeurs. Cette revendication était valable en 2019, elle l'est encore plus aujourd'hui au regard de la situation de l'emploi. Nous vous rappelons à cette occasion notre revendication de banalisation des journées de travail au regard des contraintes induites par la crise sanitaire.

En matière de congé maladie, fortement pour les ordinaires, mais aussi pour ceux de longues durées, ils sont tous en hausse. Pour la CGT, l'impact de la dégradation de conditions de travail et l'accélération des restructurations n'y sont pas pour rien.

Même constat pour les accidents et maladies professionnels en hausse notoire, les collègues femmes étant toujours les plus touchées.

Action sociale :

La part de l'aménagement de postes des agents en situation de handicap est passée de 5,58 % du budget de l'action sociale en 2018 à 5,63 % en 2019. Certes c'est une hausse, mais si on ajoute des restructurations incessantes, cette part mériterait d'être plus importante car la situation concrète dans les services reste encore souvent très améliorable.

Dialogue social :

Quant au dialogue social, la CGT FIP dénonce la conception de l'Administration du dialogue social institutionnel, qui n'en fait qu'une chambre d'enregistrement de ses réformes et restructurations. Celles-ci, pour leur très grande majorité, dégradent notre service public fiscal, foncier et comptable, ainsi que les conditions de travail, les droits et garanties des agents.

Dans ce cadre, la CGT a refusé de participer, par exemple, aux réunions dont le but est d'associer les organisations syndicales à la mise en place du NRP, réforme emblématique du démantèlement du réseau de proximité de pleine compétence de notre administration.

Diversité et égalité professionnelle :

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2019 ne dérogeant pas aux autres années, nous renvoyons aux éléments largement développés par la CGT lors du point spécifiquement consacré à ce sujet lors de ce CTR. Quelques mots complémentaires :

Premier constat, ce sujet n'est évoqué en tant que tel dans le bilan qu'au détour d'un mince paragraphe, c'est totalement insuffisant. Il faut rechercher certains éléments au fil des pages du BS. 59 % de femmes : majoritaires en cadres C, plus équilibré en B et légèrement minoritaires en A, la chute s'accélère brutalement avec 28 % de A+. Dans ces A+, la proportion minimale de nomination de chaque sexe est fixée en 2019 à 40 %. Or la dgfip est à 38 % ; d'où l'amende de 900 000 euros en 2020 pour non respect des quotas. Au regard des 59 % de femmes, le taux de 38 % est d'autant plus insatisfaisant, et, en plus, l'obligation passe à 50 % cette année ! Il existe donc un véritable plafond de verre.

Aucun élément dans le bilan sur le harcèlement sexuel et sexiste dans les services, et pourtant ça existe ! Nos militant-es sont très régulièrement confrontés à ce genre de situation et les victimes rencontrent les plus grandes difficultés à faire en sorte que leur parole soit entendue et prise en compte par les directions locales.

Les maladies pro sont deux fois plus importantes chez les femmes : révélateur d'un vrai malaise ?

En matière de recrutement des personnes en situation de handicap, la DGFIP se situe au-dessus de l'obligation légale des 6 % ; nous le remarquons positivement, mais vous ne serez pas étonné de nous entendre dire que cet effort doit être constant, au-delà de l'obligation légale, ces personnes ayant un taux d'emploi au niveau interprofessionnel de 35 %, ce qui reste très faible.

Quant à la situation des agents non-titulaires, nous rappelons notre revendication de campagnes massives de titularisations et la nécessité de préserver et développer les recrutements par concours, garant du statut général des fonctionnaires et

de l'égalité d'accès à la Fonction Publique avec des critères objectifs et indépendants des intérêts privés.

☛ RÉPONSES DE LA DG :

L'attention aux chiffres : quelle réaction si on avait commenté chaque chiffre ? Le bilan donne une situation aussi factuelle et objective à défaut d'être exhaustive.

Sujets de NRP, relocalisation : on a une attention forte sur l'impact sur les personnels et la prise en compte des durées de trajet, distance (primes d'accompagnement). Il est trop tôt pour faire un bilan.

La pyramide des âges vieillit naturellement mais le vieillissement est moins fort en 2019 que sur la moyenne des autres années.

400 contractuels aujourd'hui, y compris vacataires ; la DGFIP reste donc à un niveau très faible par rapport à d'autres administrations, même si l'année 2019 marque un changement dans ce domaine.

L'égalité H/F : on ne résoudra pas les questions de partage des rôles dans la société mais la DGFIP a un rôle à jouer dans la sphère professionnelle. On est à 2 points en dessous des 40 % de primo nominations dans les catégories de cadres dirigeants (900 000 € d'amende). C'est un sujet lourd, des pistes sur la mobilité sont examinées, pour ne pas défavoriser les femmes dans leur carrière.

La rémunération n'est pas dans mon champ de décision, mais nous n'avons pas fait preuve d'enthousiasme fou autour du

RIFSEEP, ce n'est pas un bon outil, et nous n'avons pas bougé depuis que nous devons l'appliquer.

Action sociale : des discussions auront lieu à l'occasion du contrat, sur le volume mais aussi sur la question : est-ce qu'elle est au bon format par rapport à nos besoins ? : ex : restauration collective, vacances, mais il faut aussi accompagner les délocalisations et la mise en place du NRP.

Handicap : un GT est programmé en mars, la DTNum travaille à l'accessibilité de nos applications.

Signalement d'agressions : 70 en 2019 ; cela ne veut pas dire que c'est un point à négliger avec la crise économique (cf pôle emploi) ; à voir dans le GT sur la situation sanitaire tout à l'heure.

Temps de travail : pas de dégradation générale, mais en dents de scie ; le temps partiel serait de la précarisation, mais il baisse... donc la précarisation serait en baisse !? Le temps partiel est très complexe à interpréter, on constate surtout une évolution de la demande.

Handicap : DGFIP très en pointe, cela ne se regarde pas seulement sous l'angle des effectifs, mais aussi du point de vue qualitatif, d'aménagement de postes qui seront vus dans le GT handicap. Les efforts sont là !

Action sociale, elle est à mettre en lien avec NRP/relocalisations : adaptation et ville d'accueils qui sont très dynamiques sur ce sujet : on peut avoir une évolution très favorable, en diffusant l'information aux agents.

CONCLUSION DE LA CGT :

Sur le fond : les suppressions d'emploi sont moindres que les années précédentes selon vos propos, mais elles se cumulent et on ne peut que faire le lien avec le NRP. IL est une adaptation de notre réseau pour pouvoir absorber ces suppressions, mais ne répond pas aux besoins des usagers. Ces réformes ne sont faites que pour absorber les coupes budgétaires et les suppressions d'emploi.

Sur les écrêtements, on vous laisse le soin de dire que le nombre d'heures est stable mais cela reste inacceptable, ce sont des heures non rémunérées et qui équivalent à des ETP.

Handicap : certes nous sommes au-dessus du taux légal de recrutement. Pour autant ceux atteints de handicaps invisibles ne sont pas bien pris en charge ou niés par la hiérarchie, malgré les recommandations des médecins du travail. IL ne faut pas seulement aborder la question de l'aménagement en termes de matériel, mais aussi de missions et de charge de travail. De plus le matériel n'est pas adapté à domicile en cette période de travail confiné !

Action sociale : on voit bien le lien avec le NRP mais pour la CGT il est hors de question que le budget de l'action sociale soit utilisé à accompagner le NRP !! L'employeur doit lui-même prendre en charge son propre démantèlement de la DGFIP !