

RAPPORT SOCIAL 2020

Montreuil, le 06/12/2021

En remarque introductive, nous regrettons l'absence de comparatifs dans le temps pour certaines données du rapport social unique afin de pour pouvoir dégager de grandes tendances.

De plus, l'absence de données sur le sujet des suicides et des situations de burn-out est totalement anormale. La souffrance au travail est une réalité de plus en plus prégnante dans nos services, notamment en période de restructurations permanentes.

Crise COVID

Si la crise covid a été gérée de façon plus sérieuse au sein de la DGFIP comparativement à d'autres secteurs professionnels, il reste que les situations ont été très disparates suivant les directions. Des effets de zèles inappropriés ou à l'inverse des manquements, des lenteurs dangereuses en matière de santé des agents et du public ont pu apparaître.

Fin 2020, concernant le télétravail, des problèmes persistaient au regard des taux d'équipements en matériel notamment pour les départements les plus peuplés et les plus touchés par la COVID. Des agents ont attendu un équipement pendant plusieurs mois alors qu'en parallèle, d'autres se sont vu imposer le télétravail. Sans parler des équipements donnés en priorité aux cadres A et A+ sans demande de leur part.

Si les restructurations et réformes ont été suspendues à la DGFIP en début de crise, dès la fin 2020 étaient reprogrammées pour janvier 2021, par exemple, des déménagements et la réactivation des projets de démantèlement de notre administration.

La CGT rappelle que le moral des agents n'était et n'est toujours pas bon et les risques psychosociaux toujours bien présents ! Nous demandons toujours le retrait des réformes anti-service public que nous n'égrainerons pas à nouveau lors de ce CTR. ainsi qu'une réelle reconnaissance de leur conscience professionnelle.

Effectifs

2020 s'inscrit dans le projet de casse de la fonction publique caractérisé par la loi transformation de la Fonction publique.

Toutes les catégories d'emplois et tous les services sont touchés par les suppressions d'emplois. La loi de finances 2020 a provoqué 1 500 suppressions nettes d'emplois à la DGFIP.

Le bilan, ne serait-ce que depuis 2011, est déplorable : - 21 906 suppressions d'emplois en 10 ans, sachant que 1500 suppressions supplémentaires sont prévues pour 2022. 45 000 suppressions d'emplois à la DGFIP depuis 2002

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 court de mise en place ?

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

A la DGFIP, le développement de la contractualisation, même s'il reste inférieur à d'autres administrations, est malheureusement engagé. Nous sommes passés de 20 postes en 2019 via Place de l'Emploi Public à 195 C, 75 B et 163 A (soit 433) en 2020 via « Place de l'emploi public », « pôle emploi » et « Le bon coin » et 920 en 2021 (20 A, 200 B et 400 C) Des recrutements de contractuels sont autorisés y compris s'il y a des titulaires en attente sur ces postes.

C'est donc autant de fonctionnaires qui ne seront pas recrutés cette année, même si les listes complémentaires des concours n'étaient pas épuisées.

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

Carrière - Promotion

En matière de promotion 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.

La loi du 06 août 2019 a supprimé les CAP en matière de promotion et d'avancement et a mis à leur place les Lignes Directrices de Gestion. Ce ne sont que des reculs pour agents. Les CAP constituaient un véritable moyen de défense individuel et de recours. Les LDG ne mettent en place aucun critère objectif dans le cadre des évaluations, 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 peut 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 vous en remplissez les conditions d'ancienneté.
- ➔ 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 !

Rupture conventionnelle

Sans rentrer dans une analyse poussée de la rupture conventionnelle, concernant essentiellement des emplois de titulaires, nous avons pu constater lors de nos échanges avec des agents concernés que, sur les 225 demandées en 2020, un certain nombre pouvaient être révélateurs d'un mal-être au travail bien

plus qu'à un véritable projet de reconversion professionnelle. 107 ont été accordées. La plus grande vigilance doit donc être mise en œuvre afin d'éviter de mauvaises décisions lourdes de conséquences pour la situation économique et sociale des agents.

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, la revalorisation de l'autre indemnitaire, 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 aurait 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, destabilisation 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 suffisant pour éviter tout abus en matière d'heures supplémentaires et d'écrêtements, 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, ils sont tous en hausse. Pour la CGT, l'impact de la dégradation de conditions de travail et l'accélération des restructurations n'y est pas pour rien.

Même constat pour les accidents et maladies professionnelles, les collègues femmes étant toujours les plus touchées.

Action sociale

La DGFIP subit les choix politiques du secrétariat général.

C'est la continuité et l'accélération de la politique de destruction de l'action sociale :

- Destruction programmée du réseau de proximité a qui on a ôté toute prérogative ;
- Remise en cause du fonctionnement et de l'autonomie des associations ALPAF, EPAF et AGRAF ;
- Fermetures de restaurants financiers au bénéfice de titres restaurants à valeur insuffisantes ;
- Mise en place d'une tarification au plat à AGRAF ;
- Vente des résidences et disparition programmée de l'EPAF.

Dialogue social

Quant au dialogue social, la CGT Finances Publiques dénonce la conception de l'Administration du dialogue social institutionnel qui n'en fait qu'une chambre d'enregistrement de ces 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 notre administration.

Le principe de négociations possibles depuis février 2020 au sein de la fonction publique aboutira-t-il à la prise en compte effective des revendications des personnels ? Les faits parleront.

Diversité et égalité professionnelle

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les femmes sont majoritaires en cadres C, la situation est plus équilibrée en B, légèrement minoritaires en A, mais la chute s'accélère brutalement avec les A+ (253 femmes pour 576 hommes soit 28,5 %, pour 28 % en 2019).

Pour 62 % de femmes ayant bénéficié d'une promotion interne en 2020, seulement 37,5 % de femmes ont bénéficié d'une primo nomination dans un emploi supérieur alors que la loi exige 50 %. A nouveau la DGFIP devra payer une amende (9000 euros en 2019). 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 ! 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 congés ordinaires de maladie sont deux fois plus importantes chez les femmes, idem pour les congés longue maladie : révélateur d'un vrai malaise ?

156 congés grave maladie pour les hommes, 8975 pour les femmes, dont 7655 pour celles entre 50 et 62 ans... le différentiel est affolant, nous le supposons directement lié aux cancers.

Nous dénonçons par ailleurs le fait que la DGFIP est intégré le télétravail comme un élément de son plan d'action pour l'égalité femmes-hommes. Les femmes autant que les hommes doivent pouvoir bénéficier du télétravail si elles le souhaitent, là n'est pas la question, mais le considérer comme un élément favorable aux droits des femmes est une grave erreur : c'est renvoyer les femmes au domicile, dans la sphère « ménagère », c'est nier les progrès à faire en matière de répartition de ces tâches et surtout le manque de moyens en matière de garde d'enfant et plus généralement de politique en direction de la petite enfance. En effet, beaucoup de télétravail chez les femmes, sont des moyens de gardes déguisés, faute de mieux.

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 étonnés 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.

ANNEXE FORMATION PROFESSIONNELLE

(ne rentre pas dans l'obligation légale du RSU)

Nous regrettons que le format restreint consacré à la formation professionnelle ne nous permette pas de commenter de façon détaillée un document de près de 60 pages, c'est pourquoi notre intervention se voudra générale.

De plus, nous sommes longuement intervenus lors du CTR du 6 juillet dernier sur la formation professionnelle.

Fil conducteur de ce rapport, la formation professionnelle statutaire, continue, les préparations des concours et des examens professionnels ont été percutés de plein fouet par la crise sanitaire et les périodes de confinement successives.

De fait la part des dépenses de formation baisse et le nombre d'actions de formation continue est divisé par 2 (-59%), tout comme les préparations aux concours.

Les formations statutaires ont été fortement impactées.

La fin de la formation initiale 2019/2020 des IS et CS s'est déroulée en distanciel à partir du 16 mars.

La formation statutaire 2020/2021 des IS et des CS s'est déroulé quasiment en tout distanciel.

Les formations des Lep/la n'a pas été épargnée puisque seule la partie socle (amputée de 15 jours) a été dispensée.

Quant aux formations initiales 2020 et 2021 des cadres C, elles se sont déroulées en tout distanciel, parfois sur du matériel informatique relevant du matériel personnel. Ce public n'a pas perçu l'indemnité de stage. La CGT a dû intervenir pour que ces stagiaires perçoivent l'indemnité de scolarité comme les autres publics.

Le suivi des cours en distanciel s'est déroulé dans la douleur avec de nombreux problèmes de connexion au réseau qui perdurent encore.

Cette scolarité en mode dégradé a entraîné chez les stagiaires un sentiment d'isolement, d'abandon parfois.

L'acquisition des gestes métiers n'a pas été possible.

Pour palier à ces manques, l'administration a mis en place des parcours de formation complémentaires, mais les mêmes causes produisant les mêmes effets, toutes les formations proposées n'ont pas pu être délivrées et lorsqu'elles ont pu l'être, elles se sont déroulées en distanciel.

Les stages pratiques, amputés d'une partie de leur durée, se sont déroulés dans des conditions dégradées. Sans l'intervention des organisations syndicales, les collègues auraient dû se rendre dans leurs directions de première affectation en plein confinement.

La formation continue a pour sa part été à l'arrêt total jusqu'à fin 2020 reprenant en 2021 selon un mode distanciel, présentiel, par demi groupe en fonction de la situation sanitaire.

Le bilan et les perspectives dressés par la direction générale en termes de formation nous semble optimiste au vu des difficultés auxquels ont été confrontés les agents de la DGFIP.

Plusieurs indicateurs n'ont pas pu être collectés (par ex : impact de la préparation aux concours sur les résultats).

Les évaluations à chaud partielles (formation socle pour les A et dominantes pour les B), mettent en évidence des taux de satisfaction sont excellents. Toutefois, de nombreuses réserves ont été formulées par les stagiaires sur la densité des séances, les problèmes de connexion au réseau.

D'expérience, les évaluations à froid dégradent les taux de satisfaction. Les remontées que nous avons du réseau vont dans ce sens : théorie mal maîtrisées, difficulté à mettre en pratique les gestes métiers...

Nous terminons notre intervention sur la volonté de la DGFIP de pérenniser et développer la formation en ligne et l'hybridation des modules.

Pour la CGT Finances Publiques, si la formation en distanciel peut s'avérer un moyen de substitution à la formation en présentiel en période de crise sanitaire, elle montre ses limites en termes d'émulation et de reformulation.

La formation en distanciel ne doit pas servir de levier pour limiter les coûts de formation, elle doit être réservée à des publics ne pouvant pas se déplacer, nous pensons particulièrement aux personnes en situation de handicap et aux personnes aidantes.