

EMPLOIS DE LA DGFIP



Perte d'attractivité de la DGFIP - une solution : le recrutement de contractuels, voilà un choix idéologique.

Les projections 2022 font ressortir une prévision de 5 000 départs, pour l'essentiel des départs à la retraite. Compte tenu des suppressions d'emplois prévues (à hauteur de 1 506), la DGFIP doit recruter 3 500 personnes. Ce qui pourrait ne pas être suffisant, puisqu'en plus des missions habituelles, la DGFIP récupère toute la partie fiscale de la Douane, sans connaître le transfert d'effectifs correspondants.

L'ENFiP en charge du recrutement par concours et de la formation ne peut actuellement former que 2 500 personnes. Elle réfléchit donc à la manière dont elle va procéder. Peut-être en augmentant ses capacités d'accueil (enseignants, immobilier, logistique), ses capacités de formation en distanciel ? Ou tout simplement en formant moins les stagiaires !

Mais l'Administration a pensé à tout. Elle met en parallèle ses difficultés à recruter des lauréats de concours (le niveau des candidats aux concours serait insuffisant, ce qui empêcherait l'Administration de recruter à hauteur des postes offerts) en mettant en avant ses nouvelles capacités d'embauche de contractuels (ouvertes dorénavant aux emplois A, B et C). Ainsi, en 2020, si 270 possibilités de recrutement ont été proposées, en 2021 elles ont explosé à 920 contractuels. Et en 2022, devinez quoi ? C'est l'embauche d'un millier de contractuels qui est envisagée !

Le recrutement de contractuels à la DGFIP a toujours existé mais dans des proportions sans commune mesure avec celles que nous constatons aujourd'hui.

Le recrutement sous contrat est soumis à une double condition :

- l'existence, tout d'abord, de vacances d'emplois ;
- l'absence de titulaires en attente à l'issue du mouvement précédent pour rejoindre les postes vacants de la direction concernée.

Les fiches de poste sont initiées par les directions locales et publiées pour une durée d'un mois par l'administration centrale sur la Place de l'Emploi et sur l'APEC (site internet de l'association pour l'emploi des cadres) pour la catégorie A.

Aucune publication des offres d'emploi n'est prévue sur les intranets locaux pour informer les collègues, alors que les offres sont relayées sur le site de Pôle emploi par les directions locales !

Ce dispositif ne permet ni de préserver les intérêts des titulaires, ni de respecter l'obligation de constat de recherche infructueuse de candidat fonctionnaire qu'impose la loi.

D'une part l'instauration d'un délai de séjour de 2 ans, voire même de 3 dans certains cas, entraîne un blocage pour des candidats à la mobilité.

Violences sexuelles et sexistes

Ne restez pas ISOLÉ·E·S

Comme dans la sphère privée, le monde du travail n'est pas exempt des phénomènes de violences sexistes et sexuelles. Des inégalités salariales ou de la dévalorisation du travail des femmes aux situations les plus violentes (harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol), les femmes sont particulièrement confrontées tout au long de leur parcours scolaire, universitaire, professionnel à des agressions en raison de leur sexe.

La Commission Exécutive (CE) de la section CGT-DNEF a donc décidé de nommer deux référentes afin d'apporter un soutien à celles et ceux de nos collègues qui rencontreraient ou seraient témoins de situations de violences sexuelles et sexistes :

Emmanuelle ADAM
(BII PARIS OUEST) -
tél. : 01 49 91 82 64
et 06 11 76 85 76

Martine LOPEZ
(BNI 7) -
tél. : 01 49 91 82 51

D'ores et déjà, sont à votre disposition sur notre site Internet une boîte à outils et de la documentation utile.

D'autre part, du fait de l'existence d'un mouvement général unique, il est incohérent de s'assurer de l'absence de titulaire en attente. La DGFIP revendique une nécessaire souplesse dans le recrutement et des impératifs de continuité du service public, mais elle impose à ses agents des règles qui leur interdisent de proposer leur candidature pour répondre à des besoins urgents.

Enfin, la publication des offres d'emplois en catimini démontre sans ambiguïté que la préférence au recrutement de fonctionnaires n'est ni recherchée, ni souhaitée.

Une fois de plus le diable s'habille en Prada : sur le papier Bercy prétend que c'est pour pallier des sous-effectifs et installer des personnes sur des postes peu attractifs.

Sauf qu'en ne recrutant pas à la hauteur des besoins des agents titulaires et en répartissant cette pénurie sur l'ensemble du territoire, l'Administration s'ouvre ainsi la possibilité d'installer des contractuels sur l'ensemble des directions. Elle nous a aussi démontré que ses « vertueuses attentions » ne l'ont pas empêchée de recruter des contractuels sur des directions où des titulaires étaient en attente de mutations.

La contractualisation est en marche ; avec les maux qui l'accompagnent : recrutement d'une main d'œuvre à bas coût, car, que vous soyez recruté pour 8 mois ou 6 ans, votre salaire au rabais n'a aucune possibilité d'évolution, votre contrat précaire est susceptible d'être renouvelé ou pas au bon vouloir de votre employeur... pour imposer un rendement toujours plus important dans des conditions de travail de plus en plus précaires et casser le statut des fonctionnaires.

La CGT revendique la titularisation des contractuels qui le souhaitent et déplore la gestion calamiteuse des emplois depuis maintenant des années, qui aboutit à cette situation inadmissible. A force de supprimer des dizaines de milliers d'emplois et de geler des postes en attendant qu'ils soient supprimés, les marges de manœuvres pour combler les services en difficulté ou remplacer des départs ont totalement disparu et attendre un an qu'un stagiaire soit formé n'est plus possible, surtout avec une ENFiP sous-dimensionnée. Pour autant, nous revendiquons des embauches de fonctionnaires titulaires et une formation complète pour l'ensemble des collègues devant pourvoir des postes vacants.



REMUNERATIONS

Une rémunération sans anomalie : un droit pas indu.

Voilà déjà 3 ans que les agents de la DGFIP essuient les plâtres de la mise en place d'une gestion centralisée du pilotage des ressources humaines.

3 ans que le Centre de Services des Ressources Humaines (CSRH) et le Service d'Information aux Agents (SIA) ont été créés, 3 ans sans bilan hormis des statistiques de taux de réponses ou plutôt d'auto satisfecit de la DG.

Grâce à ces statistiques la DG, malgré l'opposition des organisations syndicales, a supprimé 300 emplois dans les services de ressources humaines transformant par la même le traitement humain en traitement industriel.

Pour la CGT Finances Publiques le bilan est tout autre.

Déshumanisation, plus d'interlocuteur direct, voici les maîtres mots de la gestion RH de la DGFIP :

- Pour la direction locale, la réponse prescrite est « faites un message au SIA » ;
- Pour les SIA sous tension, c'est un message d'attente systématique ;
- Pour les agents demandeurs comme pour les agents des services RH : mal être, réponses insatisfaisantes et prélèvements exotiques.

Bref personne n'est satisfait !

Ah si ! La DG et ses 300 suppressions d'emplois.

L'Administration veut des agents mobiles mais ne se donne pas les moyens de gérer leur mobilité.

Tout changement dans la vie d'un agent signifie risque de problème sur son traitement : pour une mutation : mon dossier va-t-il bien suivre ? Mon régime indemnitaire va-t-il être correctement mis à jour ? Ne va-t-on pas laisser des primes de fonctions alors que mutation signifie changement de poste ?

Pas grave quand il y aura contrôle, il y aura INDU.

Idem si je suis malade. Comme si avoir des problèmes de santé n'était pas suffisant.

Avec la mise en place des CSRH, l'indu est devenu courant, automatique et totalement déshumanisé mais surtout incompréhensible pour tous.

En effet, plutôt que d'éditer une fiche de paye rectificative, la DG se contente d'informer l'agent avec une annexe comportant des renseignements plus que laconiques et surtout incompréhensibles.

Chaque dossier est différent. Les agents et leur situation personnelle ne peuvent pas être gérés comme des comptes de collectivités.

Là où le contribuable a la possibilité de demander un échancier, l'agent des finances publiques est prélevé automatiquement sur son salaire à hauteur de la quotité saisissable prévue par les textes.

Pour la CGT Finances Publiques, une telle gestion des ressources humaines est inacceptable.

Et pourtant c'est bien comme ça que l'entend l'Administration, économie et restructuration passe avant une gestion à hauteur de l'humain.

De manière pragmatique, la CGT Finances Publiques exige :

- L'édition de fiches de paye rectificatives et compréhensibles par tous ;
- Un contact préalable à tout prélèvement ;
- Une gestion humaine des indus avec une proposition d'échancier.

Pour la CGT Finances Publiques, il faut immédiatement arrêter ces réformes et remettre l'humain dans la gestion RH, suffisamment d'humains...

Les agents doivent pouvoir travailler sans avoir à se soucier de vérifier leur fiche de paie pour savoir si la direction chargée des comptes publics et par la même des payes des fonctionnaires n'est pas devenue mauvais payeur.

SYNDIQUEZ-VOUS !

Qui vous soutient ? Qui vous défend ? Qui vous informe ? Vous aussi, soutenez la CGT aux Finances publiques.

Notre section syndicale est la première organisation syndicale de la DNEF et depuis les dernières élections professionnelles, nous sommes la seule organisation syndicale à disposer d'au moins un élu dans toutes les instances.

Nos militants sont très impliqués dans les différents organismes représentatifs au sein de la DGFIP (experts au sein des CAP nationales, du CHSCT de Seine-Saint-Denis et dans les groupes de travail organisés par la DG sur le Contrôle fiscal) ainsi qu'au sein des instances de la CGT Finances Publiques et des structures inter professionnelles de la Confédération. Nos militants animent aussi des formations syndicales dans toutes ces structures.

Mais, le syndicat ce sont les syndiqués ni plus ni moins ! Et si nous voulons peser, si nous voulons être entendus, si nous voulons négocier dans de bonnes conditions, n'oublions jamais que notre force, c'est être nombreux et organisés ensemble.

Être syndiqué, c'est être utile, savoir que l'on apporte sa pierre, aussi modeste soit-elle, aux droits des salariés.

La CGT Finances Publiques est un syndicat national organisé en sections dans les directions départementales, spécialisées ou à compétences nationales. Elle s'appuie sur un fort réseau de militants dans tous types de services et pour chaque mission de la DGFIP. C'est la garantie pour chaque agent de trouver un accompagnement de proximité, que ce soit pour intervenir auprès d'un chef de service, d'un directeur départemental ou de la Direction Générale.

Les agents ne doivent jamais se retrouver seuls face à la direction. Les militants de la CGT se rendront toujours disponibles pour accompagner les agents qui le souhaitent.

Payer sa cotisation CGT, c'est se donner les moyens de l'action collective. C'est concrétiser que les salariés sont tous ensemble.

En clair, la cotisation sert à l'expression et au fonctionnement de l'organisation (tracts, affiches, presse, déplacements de militants auprès des agents, organisations de réunions, de formations syndicales, d'actions, etc.). Elle sert au financement solidaire de la CGT à travers ses organisations à tous les niveaux, ainsi qu'à la solidarité avec des secteurs en lutte.

La cotisation s'élève à 0,67 % de la rémunération nette et est déductible des impôts à hauteur de 66 %.

Pour adhérer, il suffit de s'adresser à un militant.

ENTRETIEN D'ÉVALUATION

Quelques conseils avant d'aller à l'entretien.

La campagne 2021 des entretiens d'évaluation vient de débuter et doit se terminer normalement fin mars.

Cet entretien individuel nie la réalité de nos missions qui s'inscrivent dans une chaîne collective de travail, il met en compétition les agents au détriment d'une indispensable collaboration. La discussion sur l'organisation du travail devrait se faire de manière globale au sein d'un service et non de manière individuelle.

La CGT rappelle que seule la convocation à l'entretien est obligatoire, la participation reste au choix de chaque personne.

Si vous souhaitez le boycotter, la CGT vous accompagnera dans cette démarche (l'action de boycott ne vous prive en aucune façon de contester votre évaluation via le recours hiérarchique et le recours en CAPL).

En matière de promotion, la DG veut accentuer l'importance de l'évaluation dans l'évolution de carrière au sein de la DGFIP que ce soit pour les tableaux d'avancement ou la liste d'aptitude et quel que soit le grade.

Le Compte-Rendu d'Entretien Professionnel devient un élément primordial pour toutes les promotions IDIV, IDIV fin carrière ou mutations sur des postes au choix.

Tableau d'avancement :

Dès 2021, pour les TA dans les catégories B et C, les agents attributaires d'une cotation "insuffisant" sur l'un des 4 items principaux du tableau synoptique (connaissances professionnelles dans l'emploi occupé, compétences personnelles, implication professionnelle et sens du service public) au titre de l'une au moins des 3 dernières années seront exclus du tableau d'avancement.

En 2022, la DG prévoit de réserver les tableaux d'avancement B et C aux collègues ayant au moins 3 TB dans leur tableau synoptique (hors fonction d'encadrement pour les B).

On sait d'expérience que l'annotation de ce tableau varie énormément d'un chef de service à un autre et cela constitue donc une vraie rupture d'égalité entre les agents.

Il conviendra donc d'être particulièrement vigilant à la qualité des appréciations et du tableau synoptique.

Petit lexique non exhaustif des appréciations littérales :

| Appréciations portées par les notateurs | Leurs traductions faites en CAP |
|---|--|
| conscientieux | besogneux |
| courtois | poli |
| dévoué | gentil |
| méticuleux | laborieux |
| déferent | respecte la hiérarchie |
| ponctuel | respecte les horaires |
| soucieux d'acquérir les connaissances nécessaires | n'est techniquement pas encore au point |
| s'attache à améliorer ses méthodes de travail | doit mieux s'organiser |
| n'a pas ménagé ses efforts | fait preuve de bonne volonté |
| lui reste à concrétiser ses efforts | résultats moyennement satisfaisants |
| s'adapte progressivement | n'est pas encore totalement opérationnel |
| travaux de bonne facture | travaux simplement corrects |
| assez bonne collaboration | peut mieux faire |
| bonne collaboration | travail acceptable |
| collaboration appréciée | satisfaisant, sans plus |
| collaboration favorablement appréciée | satisfaisant |
| collaboration très appréciée | très satisfaisant |
| collaboration tout particulièrement appréciée | excellent |
| remarquable | terme très rarement utilisé |

Ces appréciations littérales sont à nuancer en fonction de l'ancienneté des agents notés.

A titre d'exemple, il est normal qu'un jeune agent "s'adapte progressivement" à ses fonctions et "s'attache à améliorer ses méthodes de travail".

L'appréciation générale doit être dynamique et non statique.

En cette période particulière, les entretiens peuvent se tenir en mode distanciel avec votre accord.

Une attention particulière devra être apportée à l'évaluation de l'année 2021 et aux objectifs fixés compte tenu de la crise sanitaire. En effet, l'attention des chefs de service évaluateurs est appelée sur la nécessité de tenir compte des circonstances exceptionnelles de l'année 2021 liées à la crise sanitaire et à ses conséquences sur l'activité des agents et l'organisation du travail, pour apprécier les services rendus et les résultats obtenus par les agents au titre de cette année particulière.

N'hésitez pas à contacter un militant de la CGT Finances Publiques pour vous aider dans ce parcours et pour préparer votre entretien : lire votre compte rendu et trouver les améliorations possibles.