

# BILAN SOCIAL 2015 À LA DGFIP

## SANS SURPRISE, C'EST UN MAUVAIS BILAN !

*Pour la première fois un bilan social à la DGFIP (année 2015) était à l'ordre du jour d'un Comité Technique de Réseau (29 septembre 2016). Quelques éléments d'analyse :*

### **LA DGFIP N'EST PAS ÉPARGNÉE PAR L'EFFET « PLAFOND DE VERRE » :**

En 2015, sur 109 068 agents titulaires, 60,3 % étaient des femmes. L'écart femmes-hommes se tasse sur la catégorie A (15452 H et 16173 F) et s'inverse nettement sur la catégorie A+ (552 H et 198 F).

En 2015 la proportion de primo nominations de chaque sexe au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la DGFIP concernent plus de 38 % de chaque sexe (obligation de la loi 2013 de 30 % minimum). Mais elle est en dessous de l'obligation qui sera faite d'atteindre 40 % pour 2017.

Pour la CGT, les 40 % qui seront exigés par la loi restent pour autant largement insuffisants au regard de la réelle présence des femmes au sein de la DGFIP.

Au 31/12/2015, 79 % des cadres supérieurs sont des hommes, 21 % des femmes ! La marge d'effort et de progrès est donc importante...

### **LE VIEILLISSEMENT DES AGENTS SE POURSUIT :**

40 % des agents de la DGFIP se situent entre 50 à 59 ans. La courbe du vieillissement s'accroît année après année, alors que le chômage chez les jeunes augmente, que les recrutements à la DGFIP ne sont pas à la hauteur de l'ensemble de nos missions et que les conditions de travail ne cessent de se dégrader ! C'est bien la réalité des suppressions d'emplois..

### **LES PROMOTIONS DÉCLINENT :**

5 762 agents ont obtenu une promotion par changement de grade en 2015 (tout mode confondu)

Mais le bilan fourni ne faisant aucune étude comparative avec les années précédentes, c'est sur la base du travail de nos élu-es que nous constatons une baisse continue depuis 2012 des plans de qualification.

Pour exemple, les passages de C en B sont passés de 1000 agents en 2013 à 250 en 2015 (150 en 2016 !). Les passages de B en A sont passés de 200 agents en 2013 à 100 en 2015 (50 en 2016 !).

Les promotions intra catégorielles sont elles aussi en baisse continue depuis 2012, tout grades confondus (hors IP et Idiv qui stagnent en 2013 et 2014).

### **MOBILITÉ :**

La DGFIP sort de ses services 2 419 détaché-es, mis-es à la disposition et positions normales d'activités et reçoit 228 agents. Dommage que l'on subisse en plus les suppressions d'emplois et que l'activité syndicale ne soit pas pleinement compensée....

### **DIALOGUE SOCIAL :**

Dans ce bilan social, la DG s'essaye à un point sur le dialogue social... autant dire qu'il ne correspond pas à la vision de la CGT.

En effet, il s'agit d'un simple bilan comptable, confondant nombre de réunions et qualité du

dialogue social. La DG avance ses chiffres sans parler du principal, c'est à dire des revendications entendues par la direction. Pour la CGT, le dialogue social ne se limite pas au nombre de réunions mais englobe la capacité de l'administration à entendre la voix des agents. Sur ce dernier point, nous sommes bien loin du compte !

### **L'évolution des effectifs et des budgets de fonctionnement à la DGFIP :**

Sans surprise, les documents font l'impasse sur ces éléments. La chute libre des emplois et des dotations budgétaires ont pourtant un impact social mortifère. Quelques chiffres en rappel (source : rapports d'activités DGFIP, effectifs catégories A, B et C – *situation des A+ non spécifiée*) :

Effectifs hors non titulaires :

- ☛ 2008 : 126 586
- ☛ 2009 : 124 617
- ☛ 2010 : 121 929
- ☛ 2011 : 117 964
- ☛ 2012 : 115 411
- ☛ 2013 : 113 286
- ☛ 2014 : 111 305
- ☛ 2015 : 109 068

Les services ont donc subi 17 518 destructions d'emplois A, B et C depuis la création de la DGFIP, soit 13,84 % !

En 2015, 2 237 emplois ont été supprimés.

2 414 agents ont été recruté-es en 2015 et l'année 2015 s'est terminée avec 3 820 vacances (1 806 C et 2 014 B). Pour information, l'année 2016 présente en septembre des déficits de 3 240 C (hors 1 100 C stagiaires arrivés en juin) et 756 B.

Cette situation est scandaleuse. Alors que les suppressions d'emplois se succèdent à un rythme déjà insoutenable pour les services, nombre de postes budgétisés ne sont pas pourvus !

Budgets de fonctionnement et investissement en millions d'euros

- ☛ 2008 : 1 496
- ☛ 2009 : 1 433
- ☛ 2010 : 1 497
- ☛ 2011 : 1 405
- ☛ 2012 : 1 305
- ☛ 2013 : 1 233
- ☛ 2014 : 1 153
- ☛ 2015 : 1 090

En 2015, la DGFIP a donc dû fonctionner et investir avec 406 millions d'euros en moins par rapport à l'année de création de la DGFIP en 2008.

### **De telles dynamiques ont des effets dévastateurs sur les conditions de travail :**

Les documents précisent que 19 954 agents sont à temps partiels (non thérapeutiques), dont 88 % de femmes (27 % de l'effectif féminin) avec une majorité de cadres B. Face à la situation catastrophique de l'emploi, la tentation est forte pour la DG d'en réduire la masse. Trop souvent les temps partiels ne sont pas ou mal pris en compte dans la quantité de travail demandée aux agents et sont loin d'être compensés. Le projet d'en finir avec la rémunération de 86 % pour les temps partiels de 80 % dans le cadre du rapport Laurent va dans le même sens de tenter de décourager la prise de temps partiels, avec des économies budgétaires à la clé, mais au détriment de la vie privée des collègues.

82 300 agents ont un CET en 2015, situation révélatrice de la difficulté d'exercer pleinement le droit à congé sur une année (effectifs en baisse, pression du travail). Cette situation est à mettre en relation avec l'augmentation constante des écètements horaires (donnée absente des documents) constatée dans les CHSCT, notamment chez les collègues des services de gestion de masse.

Quant aux absences pour raison de santé, à nouveau aucun comparatif n'est fait avec les années précédentes. En 2015, elles représentent 1 682 068 journées. Le durcissement tout à fait contestable de la surveillance des arrêts maladie par les directions locales est pourtant un clignotant révélateur de la situation tendue au sein des services. Plutôt qu'une politique RH basée sur le soupçon et la remise en cause des droits des agents, l'administration ferait mieux de fournir aux services les emplois nécessaires à la réalisation de toutes nos missions dans de bonnes conditions travail.

Loin de se limiter aux violences physiques, les risques psychosociaux englobent de fait les violences psychologiques (insultes, menaces, mais aussi harcèlement, burn-out, etc...). Ces dernières sont absentes des documents alors que les fiches de signalement transmises aux Directions Locales et vues en CHSCT ne cessent d'augmenter.

**En conclusion, la parution annuelle d'un bilan social de la DGFIP pourrait être utile à la compréhension et à plus de transparence sur les effets concrets des politiques engagées au sein de notre administration. Mais force est de constater que la DG se limite à des constats chiffrés à l'instant T, sans comparatif, sans analyse sur l'évolution de la situation sociale au sein de la DGFIP. Pour la CGT, sur la base de données comparatives et du vécu des agents, le constat est clair : c'est un mauvais bilan, conséquence directe des politiques de restrictions à tout-va.**

Plus que jamais, c'est par la mobilisation de toutes et tous que nous pourrions inverser ces tendances néfastes tant au service public qu'aux conditions de travail des agents !