



OBSERVATOIRE INTERNE 2024

# « ALLEZ, ON SE RE-DIT TOUT »

**FO**  
DGFIP

La période des vœux est le moment propice aux bonnes résolutions pour l'année qui commence. Notre Direction Générale, comme à son habitude, inscrit donc à l'agenda de janvier l'exercice annuel de « l'Observatoire interne » (OI).

Si ce rendez-vous n'est pas nouveau, le slogan 2024 retient toute notre attention : « **Allez, on se dit tout** » !

## IL N'EST PIRE SOURD QUE CELUI QUI NE VEUT PAS ENTENDRE !

**F.O.-DGFIP** vous invite à répondre massivement à ce nouvel « appel au peuple DGFIPien ». **Nous ne pouvons qu'espérer que la pédagogie de la répétition finisse par faire des miracles auprès de notre Directeur général... même s'il assure l'intérêt de la fonction !**

L'ambition annoncée est « *de mieux prendre en compte vos préoccupations* », **on peut se demander combien il faudra brocher d'Observatoires internes dans la bibliothèque du Directeur général pour qu'il comprenne « fort et clair » le message envoyé par les agents de la DGFIP depuis des années !**

Un petit retour en arrière permet de prendre la mesure de la surdité de la Direction générale en la matière.

## OBSERVATOIRE INTERNE 2023, LE VOILE SE DÉCHIRE ...

2023 est l'année de la fissure dans la carapace de notre Direction générale : les **résultats sont l'OI sont tout bonnement désastreux !**

Les termes sont choisis mais l'aveu est là : « *les résultats sont marqués cette année par une érosion notable des indicateurs sur de nombreux thèmes abordés.* »

Dans un article publié dans la presse spécialisée en décembre 2023, notre ancien Directeur général constate que « *la stabilisation des effectifs tient compte du sentiment de surcharge de travail* ».

**Qualifier la surcharge de de travail de « sentiment » est en soi une litote qu'il faut oser.** Les BALF qui débordent et les files d'attente liés au déploiement hasardeux de GMBI résultent probablement d'un « *sentiment de surcharge de travail des agents* ». **Les intéressés, agents comme usagers, apprécieront** la pertinence du vocabulaire !

Sur le front des suppressions d'emplois, une hirondelle ne fait pas le printemps et s'il y a bien une « accalmie » en 2024, la machine infernale reprendra de plus belle d'ici à la fin du cadre d'objectifs et de moyens (COM) en 2027.

## LES RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES (RSU) 2022 ET 2021 ANNONÇAIENT LE COUP DE SEMONCE DE 2023 !

L'Administration a attendu octobre 2023 pour évoquer lors d'un groupe de travail les 159 pages du RSU 2022 et les 137 pages du RSU 2021.

Rappelons que ce RSU est un avatar de la Loi de transformation de la Fonction publique. S'il est **volubile sur les chiffres, il reste muet sur les conclusions** à en tirer.

Sur ce point, la Direction générale a esquivé cet exercice par crainte du désaveu et de la défiance des agents. L'OI 2023 lui est donc revenu en pleine figure !

**De l'aveu même d'observateurs extérieurs** (instituts de sondage), **ce malaise prend une ampleur inquiétante**. Ce n'est, ni la volumétrie des recours portant sur l'entretien professionnel, ni le contenu de ces derniers, qui contrediront l'analyse des experts missionnés par la Direction générale afin de réaliser ces « enquêtes qualitatives » sur la base d'un panel représentatif.

Comme quoi **nos dirigeants feraient bien de tendre une oreille plus attentive** lorsque **F.O.-DGFIP** dénonce les dysfonctionnements des services et la souffrance des agents.

Manifestement la Direction générale s'est refusée à tirer toutes les conséquences qui s'imposaient à la lecture des RSU 2022 et 2021. Elle s'est limitée à collecter et regrouper des données en refusant d'en tirer des conclusions objectives !

Pour le coup, **F.O.-DGFIP dénonce cette approche froide** et rappelle qu'au-delà de ces extractions ou de ces indicateurs fixés par la DGAFP, **il y a des agents et des missions qui sont manifestement en souffrance**.

Nous ne vous ferons donc pas la litanie des chiffres mais uniquement des « focus » sur certains points saillants.

## DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS QUE CE RSU NE SUSURRE MÊME PAS

Vous serez sans doute ravi de savoir que nous étions 96 952 agents au 31 décembre 2021 et **95 074 au 31 décembre 2022**.

Le RSU se garde pas bien de proposer une profondeur sur l'évolution de cette population dans le temps.

Pour mémoire, **F.O.-DGFIP** rappelle que **nous**

**étions plus de 126 000 lors de la fusion** en additionnant les effectifs de l'ex DGI et de l'ex DGCP.

Comme la Direction générale se plaît à le rappeler : les gains de productivité résultant du NRP, des process, des applications informatiques et maintenant des référentiels managériaux justifient selon elle la diminution inexorable des effectifs de la DGFIP !

Notre précédent Directeur général a confirmé cette position dans la presse : « *à nous de dégager des gains de productivité pour investir sur des secteurs sur lesquels nous avons besoin d'emplois supplémentaires.* »

**F.O.-DGFIP** n'est pas dupe sur la traduction des **gains de productivité qui se traduisent par une mise sous pression des agents**. Inéluctablement, les conditions de travail se dégradent et, au bout du bout, la **Direction générale ne doit pas s'étonner** que les résultats des observatoires internes succésifs dévissent dangereusement.

## CEUX DONT ON PARLE PEU MAIS QUI SONT APPELÉS À DEVENIR DE PLUS EN PLUS NOMBREUX

Les RSU 2021 et 2022 ont survolé la situation spécifique des **contractuels**. En réponse aux interrogations de la délégation **F.O.-DGFIP**, le Président a répondu qu'à ce jour la **volumétrie des contractuels était selon lui encore trop faible** pour que le sujet soit plus amplement développé.

Fort du constat des carences passées de notre GPEEC, nous avons rappelé que la DGFIP « turbinait » **entre 1 200 et 1 500 recrutements de contractuels depuis 2020**.

A l'occasion de ce groupe de travail, nous avons appris que **la plupart des contrats à durée déterminée (CDD) de 3 ans qui se finissaient en 2023 ont été reconduits** pour une période identique.

**En 2026** et donc au terme des deux CDD de 3 ans, l'administration se verra **imposée par la réglementation d'offrir un contrat à durée indéterminée (CDI)** aux agents concernés dans la manière de service a été jugée favorablement.

De facto, nous pourrions nous aventurer comme certains à annoncer que **les contractuels repré-**

**senteront 20 % des effectifs de notre administration d'ici à 10 ans.**

La « pompe » est désormais amorcée et **F.O.-DGFIP** ne cessera de réclamer des données beaucoup plus étoffées concernant ces agents, notamment sur les volets formation, congés et mobilités.

Deux mois plus tard, notre ex Directeur général confirmait notre analyse en confiant à la presse que « *le recrutement de contractuels représente cette année (2023) environ 1 300 personnes, soit 25 % des recrutements* ». **Quid de l'intégration de ces agents dans le temps ? Quid des conséquences sur les mobilités internes ?** Ces questions nourrissent la défiance et les inquiétudes !

## LA DGFIP SURVOLE LE SUJET DE LA MOBILITÉ DE PEUR DE SE FAIRE MAL

Manifestement l'invitation de la DGFIP envers ses agents à rejoindre de nouveaux horizons fonctionne puisque **500 agents supplémentaires sont partis vers d'autres administrations** entre 2021 et 2022.

A l'inverse, entre 2021 et 2022, ils n'ont été **que 200 fonctionnaires de plus à rejoindre la DGFIP.**

**F.O.-DGFIP ne se méprend pas** sur la nature de cette inflation, il s'agit d'arrivées que nous qualifions de « **contraintes et forcées** » suite à des **transferts de missions** comme dans le cadre de la taxe d'urbanisme.

Au cas d'espèce, les **agents concernés du Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires (MTECT)** arrivent au moment du transfert de la mission dans le cadre d'un détachement ou d'une position normale d'activité (PNA). Ils sont donc comptabilisés dans les mobilités entrantes.

**Sur les mobilités sortantes (agents de la DGFIP qui quittent la DGFIP pour une autre administration), le RSU se garde bien de parler des motivations qui animent nos collègues.**

**Une chose est certaine, le volume de ces mobilités a augmenté de plus de 22 % entre 2021 et 2022 !**

Pour **F.O.-DGFIP ce constat est inquiétant** et notre Direction générale devrait s'intéresser sur les profils de ces agents qui « rendent les armes » à la DGFIP.

Les conséquences des réformes incessantes, les difficultés à évoluer professionnellement et les contraintes managériales trouvent ici un échappatoire.

**F.O.-DGFIP rappelle que nos « sachants » sont particulièrement visés** par les recruteurs et que la DGFIP a tout intérêt à prévoir des plans de qualification ambitieux afin de les conserver.

## LA VOLUMÉTRIE DES AGENTS ÉLIGIBLES À LA GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (GIPA) FLAMBE

les RSU font apparaître l'inflation du nombre des agents expérimentés éligibles à cette garantie. Entre 2021 et 2022 la volumétrie progresse de 4 628 agents en 2021 à **16 991 en 2022 !**

Pour mémoire, la GIPA **compense la différence d'évolution de l'inflation et du traitement individuel sur une période de 4 ans.**

Si l'**âge moyen des effectifs** dans la fonction publique de l'État est de 44 ans, il est de **48 ans 6 mois à la DGFIP.**

De fait, il influe sur le nombre des bénéficiaires. Toutefois, **on peut s'interroger sur l'absence d'anticipation de ces départs** que nous connaissons aujourd'hui.

## VOUS AVEZ DIT ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Sur ce thème, **F.O.-DGFIP** a l'impression de se répéter depuis bien trop longtemps.

S'il y a un **frémissement** bénéfique aux femmes dans les **primo-nominations des emplois supérieurs**, nous notons que les chiffres évoluent dans le **mauvais sens sur les congés parentaux.**

De même, le **taux de féminisation diminue** entre 2021 et 2022, sur les divers modes de **promotion.**

Une chose est certaine, l'administration centrale est particulièrement **mauvaise élève concernant l'égalité hommes/femmes** pour les agents relevant des statut DGFIP.

Dans ces services, si les femmes sont majoritaires au sein des catégories B et C, elles sont à égalité avec les hommes en catégorie A et **deux fois moins nombreuses que les hommes chez les A+**.

Le Président aura beau répondre que cette population embarque les services informatiques où les hommes sont sensiblement plus nombreux, cela n'explique pas tout !

De même, **F.O.-DGFIP** ne constate **aucune évolution sur le temps partiel qui reste un « apanage » féminin** aux conséquences redoutables au moment du départ en retraite.

## LE TÉLÉTRAVAIL PROGRESSE UN CONSTAT QUI EN CACHE UN MOINS AVOUABLE

Si 43 293 agents de la DGFIP bénéficiaient du télétravail au 31 décembre 2021, ils étaient **50 230** à pouvoir profiter de cette opportunité un an plus tard.

La **catégorie B** y a toujours majoritairement recours.

**F.O.-DGFIP** relève que **le nombre des refus diminue** en 2022 malgré une **augmentation des demandes** de télétravail entre 2021 et 2022.

N'oublions pas que le « **flex office** » est un levier que la DGFIP souhaite actionner. Le bureau indivi-

duel sera prochainement à ranger au rayon des souvenirs. Pour la DGFIP, **toutes les économies sont bonnes à prendre même sur le dos des agents.**

## SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET RÉFORMES NE FONT PAS BON MÉNAGE

Une chose est certaine, le nombre des **accidents de service et de trajet sont en forte hausse** entre 2021 et 2022 puisqu'ils évoluent de 779 à 1 194 soit **+53,27%**.

Les déménagements des bureaux suite aux réorganisations, la perte des repères et l'augmentation des distances domicile/travail qui résultent du **NRP** impactent directement les agents.

**F.O.-DGFIP** avait prévenu, les primes sensées couvrir les désagréments de ces réorganisations ne font pas tout et certains collègues sont amenés à le payer douloureusement aujourd'hui.

Quant au nombre de saisines du dispositif de **signalement**, **il explose** littéralement entre 2021 et 2022, passant **de 227 à 1 645**. Si **F.O.-DGFIP** prend acte de ce constat, nous nous inquiétons des raisons de cette flambée.

**F.O.-DGFIP** dénonce l'absence de réponse aux **RSU 2021 et 2022** et ne se satisfait pas des conclusions portant sur l'**OI 2023** de notre ex **Directeur général qui entend simplement pour 2024 y « apporter davantage d'attention encore ».**

**Par votre participation massive à l'OI 2024, F.O.-DGFIP est à vos côtés pour contraindre la Direction générale à passer de « l'aimable constat » à une réponse concrète !**



C'EST  
POUR **VOUS**  
QU'ON SE BAT !