

BREVES CFTC FINANCES DE SEPTEMBRE 2022

DGFIP :



La période pré-électorale est particulièrement intense au sein de la CFTC DGFIP. La mobilisation de l'équipe dirigeante du syndicat et des correspondants locaux permet d'être largement présent sur les CSA Locaux. Au CSAR et sur les trois CAPN, la CFTC portera ses couleurs, ainsi que sur les CCP 1 et CCP 2. Au niveau local, la CFTC sera présente sur la majorité des grandes régions : Ile de France, Hauts de France, Normandie, région Centre, Rhône Alpes, Grand Est , Sud-Est En 2018, la CFTC DGFIP a déposé des listes dans 42 % des directions locales, en 2022 nous espérons en déposer dans 60 % des directions. Le seul mot d'ordre du président et du secrétaire général est : Votez et faites voter CFTC, la mobilisation de chacune et chacun fera de cette élection une réussite !

DOUANES :

Faire et défaire c'est toujours travailler ! Après des mois de détricotage dogmatique des missions fiscales de la Douane, malgré les avertissements répétés des syndicats et des agents, la DG des Douanes et celle des Finances Publiques reviennent à un peu de réalisme et reculent sur une partie du transfert. Un rapport de l'IGF démontre en effet que la compétence des douaniers sur la marchandise n'est pas si facilement remplaçable !

En conséquence, seules les amendes juridictionnelles (10 % des amendes) seront transférées ; le contrôle en matière de fiscalité énergétique restera dans le giron de la Douane, ainsi que l'agrément des entreprises ; et le calendrier de la réforme est partiellement différé dans le temps. Reste à déterminer quel volume d'emplois censément supprimés va être rétrocedé à la Douane ! Et l'avenir des bureaux impactés par les transferts ainsi que celui du réseau comptable douanier reste bien incertain.



DGCCRF :

Dès l'audience DG / OS du 8 avril 2021, nous avons demandé à ce qu'un cycle de négociations sociales soit programmé sur le sujet des carrières des agents DGCCRF pour toutes les catégories (C, B, A). L'Administration a alors accepté le principe d'un GT « carrières ». Nous avons systématiquement réitéré notre revendication dans le cadre de ces réunions.



Finalement, la Directrice Générale a annoncé au CTPM du 2 décembre 2021 l'ouverture d'un cycle de négociations sociales, dans le cadre de l'enveloppe spécifique de 3 100 000 € prévue au PLF 2022, concernant des mesures catégorielles indemnitaires portant sur « l'harmonisation des régimes indemnitaires pour les agents des corps A, B et C de la DGCCRF ».

Mais elle a insisté sur le fait qu'il s'agirait d'un accompagnement indemnitaire du plan stratégique

(notamment sur l'objectif de renforcement de l'activité d'enquête), orienté sur le métier d'enquêteur et sur la fonction d'encadrement. L'Administration souhaitait donc mettre en place une logique de primes différenciées.

Nous avons fait observer que nous serions en désaccord avec tout risque d'exclusion d'agents sur une amélioration du régime indemnitaire.

TOUS les agents attendent une reconnaissance de l'exécution de leurs missions au quotidien.

Nous sommes **intervenus avec pugnacité tout au long du cycle de négociations, avec des propositions concrètes pour améliorer celles de l'administration.**

En dépit de longues heures de bataille, force est de constater que la situation n'est pas entièrement satisfaisante, notamment pour les catégories B et C au regard de la catégorie A.

Nous avons donc signé le 25 août dernier cet accord, dans l'intérêt des agents.

INSEE :

Le Rapport Social Unique (RSU), succède désormais aux bilans sociaux et sera décliné dans tous les établissements dès 2023 après une première expérimentation en DG cette année.

Il présente également de nombreux tableaux chiffrés et sera augmenté grâce à la Base de Données Sociales en cours de construction, de 200 indicateurs sur l'emploi, les recrutements, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, l'organisation du travail et des temps de travail, la santé et la sécurité au travail, l'action sociale, la protection sociale et le dialogue social.



La CFTC dénonce cependant la perte d'informations sur les concours et examens professionnels et l'abandon de séries longues permettant de suivre l'évolution d'un indicateur dans le temps.

La CFTC demande donc la réintégration de ces informations et le rajout d'indicateurs sur l'évolution de la rémunération dans un contexte inflationniste depuis 2021, notamment pour les agents B et C dont les grilles se sont un temps chevauchées.

CENTRALE :

Lignes directrices de gestion (LDG) promotions : un bilan mitigé



Le 21 juin 2022, les organisations syndicales ont été invitées à participer à un GT LDG promotions. L'administration a communiqué sur son bilan.

Pour rappel, les lignes directrices de gestion ont été mises en place en 2021. Comme l'ensemble des syndicats, la CFTC était plus que réservée sur la mise en place de ce dispositif.

Le constat est le suivant : le nombre de promotions continue de baisser. Entre 2016 et 2021, le volume de promotions de grade diminue pour l'ensemble des catégories administratives. Cela peut s'expliquer en partie par les facteurs suivants :

- pour les catégories A et A+ : diminution des promotions pour le troisième grade (GRAF),
- baisse des effectifs des agents de catégories B et C,
- fin du plan ministériel de qualification (PMQ).

On peut constater que la baisse est moins sensible pour les examens professionnels que pour le passage au choix. De même, la baisse est réelle pour le volume des promotions de corps mais moindre pour les examens professionnels.

Par contre, les promotions au choix de corps et de grades concernant les ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM) ainsi que les techniciens supérieurs de l'Economie et de l'Industrie (TSEI) ont connu une nette augmentation en 2021.

Le recours accru aux contractuels explique aussi la baisse de fonctionnaires. Les arguments de ces recrutements massifs sont le manque de compétences concernant le numérique, le développement économique et l'aide au pilotage et à la performance. Mais une grande partie de ces contractuels sont fragilisés dans leur carrière par un recrutement en CDD.

Notre syndicat compte soutenir fortement les agents, car la reconnaissance de leur investissement, de leur carrière, de leurs formations successives aux différents postes occupés, n'est plus forcément pris en compte pour une promotion au choix et ces promotions, auxquelles ne participent plus les syndicats, se déroulent dans une totale opacité.