



Compte rendu du Comité Social d'Administration Local du **22/01/2024**

Lors du CSAL du 12 octobre, où l'intersyndicale a acté la rupture du dialogue social avec la direction locale suite à la position du directeur sur le pont de l'Ascension, nous boycottons à nouveau le CSAL.

Nous vous faisons ce compte rendu à l'aide des documents transmis par l'administration.

Point n°1 - Adoption du Règlement Intérieur des CSAL de la DDFiP de l'Hérault (pour avis)

Il aura fallu plus d'un an pour disposer enfin d'un Règlement Intérieur (RI) concernant les dispositions spécifiques au comité social d'administration (CSA) et concernant la formation spécialisée en santé, sécurité et condition de travail (FS).

Ce règlement intérieur fixe les règles telles que la convocation, le déroulement des réunions ou encore les facilités accordées aux représentants du personnel.

Sous couvert d'un dialogue social, en effet la DGAFP recommande de recueillir les propositions des membres de la FS qui peuvent prendre la forme d'un avis écrit.

C'est ce que l'intersyndicale 34 a fait lors du CSAL FS du 21/11/2023 en rédigeant une délibération commune accompagnée d'un règlement intérieur modifié.

Ces documents ont été publiés sur Ulysse 34 le 6 décembre 2023.

Toutefois, au sein de la DGFIP, le RI doit être adopté en l'état ne laissant aucune place à un véritable dialogue social.

Au niveau national, le RI a été soumis à l'avis du CSAR et a fait l'objet d'un vote unanime CONTRE pour les mêmes raisons.

La volonté de la direction est bien de réduire les droits des représentants du personnel. Solidaires Finances Publiques combattra pour les droits nécessaires à un dialogue social efficace au service des intérêts des agents.

Point n°2 - Programmation des travaux des CSAL et CSAL-FS (pour information)

Il a été proposé un planning prévisionnel des instances locales sur 2024.

Point n°3 - Etat d'avancement du plan 2023-2025 de transition environnementale de la DDFiP34 - EcoFiP (pour information)

Dans la continuité de l'action gouvernementale pour l'éco-responsabilité la DDFIP 34 nous présente les différentes actions qu'elle entend mettre en place sur la période 2023-2025.

Ses actions s'articulent autour de plusieurs axes telles que :

- La sensibilisation des agents à la transition écologique et à l'impact sur l'environnement (covoiturage, tri sélectif...)
- L'adaptation des bâtiments aux nouveaux modes de fonctionnement
- L'utilisation du travail à distance...

La direction fait ce qu'on lui demande, mais sans réel moyen, par exemple les travaux sur nos bâtiments les plus anciens permettraient de faire des économies substantielles, Béziers Verdier et Mosson et de meilleures conditions de travail.

Mais comme souvent les bonnes intentions se heurtent à des impératifs budgétaires ! Que reste-t-il des mesurette dont les agents feront peut-être les frais (baisse du chauffage en hiver et de la clim en été) ?

Et même quand les travaux sont réalisés, les résultats ne sont pas au rendez-vous comme à Montmorency où le remplacement des fenêtres ne correspond pas au cahier des charges prévu.

Point n°4 - Bilan national et local 2020-2022 du plan pour l'égalité professionnelle Femme-Homme et perspectives 2023 (pour information)

Les documents présentent le dernier bilan pour l'égalité professionnelle femme-homme à la DGFIP.

Répartition Femme-Homme à la DGFIP :

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
48,6%	51,4%	40,9%	59,1%	37,8%	62,2%

Répartition Femme-Homme à la DDFIP 34:

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
43,9 %	56,1 %	42,2 %	57,8 %	39,0 %	61,0 %

Part des femmes parmi les cadres de la DDFIP 34:

Grades	Inspecteur divisionnaire FIP (CN + HC)	Inspecteur principal FIP	Administrateur des FIP adjoint	Administrateur des FIP	Administrateur général des FIP
Part des femmes	59 %	65%	32 %	50 %	33 %

Notre direction tant locale que nationale est fortement féminisée mais principalement dans les catégories B et C.

Des actions sont à poursuivre au plan national et au plan local. La direction nous en donne quelques exemples ;

- Faire progresser la représentation des femmes dans les emplois de direction afin d'atteindre la cible fixée par le COM pour 2022 (50%) ;
- Accompagner la parentalité et la maternité par la diffusion d'une Charte de la parentalité ainsi que d'une fiche réflexe à l'attention des services RH et des managers pour la gestion des femmes enceintes ;
- Faire vivre le réseau « Femmes de la DGFIP » qui est à la fois un signal fort de reconnaissance pour les femmes à la DGFIP et un facteur d'attractivité en favorisant la solidarité et le partage entre des femmes et des hommes de la DGFIP engagés en faveur de la mixité ;

- Mettre en place un atelier d'une demi-journée, coanimé par un Expert psychiatre spécialisé dans la gestion des violences conjugales et par une assistante sociale, afin de donner aux chefs de service quelques clés d'identification et de gestion des agents victimes de violences conjugales.

Solidaires Finances Publiques porte régulièrement tant au niveau national que local ce combat et nous resterons vigilants sur toutes les formes de discriminations.

Point n°5 - Point sur les recrutements spécifiques (pour information)

Les documents font un rappel des recrutements hors concours sur les années 2020-2023.

Ils mélangent à dessein le recours à la contractualisation des emplois et les dispositifs déjà existants tel que le recrutement de personne en situation de handicap et les emplois PACTE.

Recrutements de contractuels de longue durée pour la DDFIP 34 :

	Nombre de Candidatures	Candidatures reçues		Nb d'emplois Offerts	Nb candidats Convoqués	Nb candidats Présents	Nb emplois Pourvus
		Fonctionnaire	Contractuel				
2020	290	27	263	7	28	19	6
2021	272	24	248	13	43	30	8
2022	54	14	40	2	12	11	2
2023	292	73	219	8	48	39	8

Recrutements de contractuels en situation de handicap pour la DDFIP 34 :

	Candidatures Reçues	Emplois À recruter	Candidats Convoqués	Candidats Présents
2019	461	5	26	25
2020	308	3	16	16
2021	105	1	6	6
2022	157	3	15	13
2023	0	0	0	0

Concernant les agents PACTE la DDFIP34 a été autorisée à recruter 3 agents administratifs en 2021 aucun en 2022 et 1 emploi en 2023.

Au-delà de ces trois principaux modes de recrutement la DDFIP 34 fait feu de tout bois pour combler les postes vacants et utilise aussi les autres dispositifs qui lui sont offerts, notamment le recrutement des volontaires du service civique et les apprentis.

L'augmentation du recrutement des contractuels à la DDFIP 34 est le reflet de ce qui se passe au niveau national. **Solidaires Finances Publiques** dénonce la part croissante du recrutement hors concours.

Malheureusement les perspectives pour 2024 ne sont pas bonnes. En effet face aux 6000 départs à la retraite, la DG nous annonce le recrutement de 2800 emplois par concours (la capacité maximale de nos écoles), 1600 recrutements de contractuels et 1600 fonctionnaires en détachement.

Nous notons, dès à présent, le très fort pourcentage que représente le recrutement par voie contractuelle à hauteur de **40 % en 2024**.

Dans les documents, la DDFIP 34 manifeste sa volonté de bénéficier d'autorisations de recrutement de contractuels.

Solidaires Finances Publiques 34 restera vigilant sur le respect des règles de gestion qui régissent l'emploi de contractuels, les postes devant être pourvu en priorité par des fonctionnaires titulaires.

