



**CHSCT PLÉNIER**

**18 / 11 / 2021**

## **Déclaration liminaire au Plénier CHSCT**

Depuis le 26 octobre se tient la COP 26

De quoi parle-t-on ? Il s'agit d'un sommet annuel qui réunit 197 nations pour discuter du changement climatique et de la manière dont les pays, nous toutes et tous, prévoyons de le combattre. Elle fait partie de la Convention-cadre des Nations unies, un traité international signé par la quasi-totalité des pays et territoires du monde, qui vise à limiter l'impact de l'activité humaine sur le climat. La COP1 a eu lieu à Berlin en 1995.

A ce moment-là le monde est alors divisé entre pays riches et pays pauvres, pays pauvres qui refusent de porter la responsabilité du réchauffement climatique.

Après 26 ans, où en sommes nous ? Les différents engagements, les accords qui ont été mis en œuvre sont bien au-dessous des nécessités d'un changement radical de système de production et de consommation.

Les responsables politiques des pays les plus puissants n'affichent que des mots... et peu de mesures effectives.

Ils protègent un système qui a conduit à l'irréparable, par un productivisme intense, une commande des entreprises multinationales les plus puissantes, épuisant les ressources naturelles des pays les plus pauvres, et en soumettant l'avenir des populations au diktat de la Finance. Et aujourd'hui que faisons-nous ?

La COP 26 s'est ouverte à Glasgow avec comme toile de fond le dernier rapport du Giec qui tire le dernier signal d'alarme avant l'irréversible. Les responsables politiques des états semblent, pour partie, prendre en considération la hauteur des enjeux dans les discours mais sans remettre fondamentalement en cause un système qui conduit notre planète à un changement programmé. Les populations en subissent les conséquences dans leur vie quotidienne, avec une modification certaine des modes de vie qui peut aller jusqu'au à quitter le territoire qui les a vu naître...

Cette COP 26 ne sera pas la dernière Une chose est en tout cas certaine, quels que soient les éléments qui définiront les choix de demain, le changement ne pourra s'opérer que s'il est construit et partagé par toutes et tous.

Le monde de demain se construit aujourd'hui avec des valeurs communes, celles de justice, d'égalité et de paix.

Solidaires porte depuis long-temps cette revendication : un autre monde est possible. Le financement de la transition écologique est réalisable. Nous pourrions nous réapproprier cet ancien slogan qui s'entendait dans certaines manifestations d'un passé pas si lointain, à l'échelle de la planète, « *Aux Finances, on sait cela* ».

Malheureusement les dernières affaires médiatiques sur la fraude et l'évasion fiscale comme les Pandora papers, ne font que le confirmer.

11 300 milliards de dollars qui passent à travers les mailles du filet.

11 300 milliards de dollars de manque à gagner pour les budgets de États.

11 300 milliards de dollars qui pourraient, qui devraient contribuer au financement de la transition écologique.

Pour notre syndicat, il s'agit de donner sens et acte à la justice fiscale, à la justice sociale et à la justice environnementale. La tâche est immense, mais nous ne lâcherons rien.

\*\*\*

La période actuelle est aussi marquée par la problématique du pouvoir d'achat pour une majorité de la population. Cette question est tellement devenue centrale que le gouvernement dans sa grande générosité, et à quelques mois des élections présidentielles, versera entre décembre 2021 et février 2022 une indemnité dite inflation de 100 euros à toutes celles et tous ceux ayant perçu moins de 26 000 euros bruts entre le 1er janvier et le 31 octobre 2021.

Cette indemnité sera perçue par un certain nombre de collègues de la DGFIP et en particulier de la DRFIP, qui sont nombreuses et nombreux à vivre (voire sur Paris à survivre) avec moins de 2000 euros nets par mois.

Dans le même temps, côté Fonction publique, le gouvernement ouvre une conférence salariale avec un certain nombre de groupes de travail. Pour tout vous dire, Solidaires n'espérait pas grand-chose de cette conférence salariale, et il faut le dire Mme de Monchalain, nous a largement confortés dans ce sentiment.

En effet, à l'ouverture de cette conférence salariale, l'objectif est clairement défini, il s'agit « *d'une réflexion d'ensemble déconnectée de toute perspective immédiate de mise en œuvre* ».

Bref, une fois encore, la situation des fonctionnaires comme celle des salarié·e·s du privé et des retraité·e·s ne semble pas vraiment préoccuper ce gouvernement !

La rentrée a cependant produit comme toujours son lot de surprises, à la DGFIP, comme ailleurs.

Alors qu'en raison de manque de moyens, de l'augmentation des charges, de dégradation d'exercice des missions et des conditions de travail, Solidaires, avec les autres syndicats représentatifs, continue de tirer le signal d'alarme.

Pour notre syndicat la situation sociale à la DGFIP est catastrophique et la crise sanitaire est venue l'accentuer.

C'est pourquoi, Solidaires alertait, et portait avec détermination la nécessité de reconnaître l'engagement des personnels, l'étendue de leurs sacrifices pour continuer d'assurer les missions d'une administration, au cœur du fonctionnement de l'État en soutien aux collectivités locales, aux établissements de santé et à l'activité économique.

Nos alertes multipliées ne semblaient pas avoir d'écho auprès de l'administration, jusqu'au 20 septembre dernier.

Ce jour-là, le DG présentait lors d'une visioconférence sa volonté d'ouvrir un cycle de négociations concernant la reconnaissance de l'engagement des personnels au regard de la période passée. Il s'agit là d'une nouveauté dans le paysage de dialogue institutionnel, désormais possible par la loi de la Transformation de la Fonction publique de 2019.

Ainsi, cela permet à l'administration mais aussi aux organisations syndicales représentatives de mettre en débat et à la signature un protocole portant au final sur des sujets telles que les organisations de travail, la rémunération ...

Solidaires s'est inscrit dans ce cycle pour faire bouger les lignes et surtout porter les revendications des personnels en matière de rémunération, de promotions et de conditions de travail.

Dès le départ, nous avons eu conscience qu'un refus de s'inscrire dans cette négociation entraînerait une décision unilatérale de la Direction générale, sur une base du moins disant.

Nous avons bien conscience également, que la centrale au regard des remontées syndicales nationales et locales, des retours de son réseau interne, mesurait l'urgence de donner quelques réponses au malaise social grandissant. Mais la laisser seule à la manœuvre aurait conduit à des arbitrages bien éloignés des attentes des personnels.

Pour notre organisation, cela aurait été un désaveu de notre rôle de représentant.e.s des personnels. L'axe fort de cette négociation a été de construire dans l'unité syndicale les revendications, unité facilitée par le fait que l'intersyndicale DGFIP travaille depuis longtemps ensemble, même si nous avons des divergences revendicatives.

Ainsi, nous avons posé la plateforme revendicative «Les 50 propositions pour la DGFIP» relatif aux 3 axes de la négociation.

Certes, le résultat de la négociation contenu dans le protocole, est loin des attentes exprimées par les personnels.

Pour Solidaires, il est clair, et le Directeur Général l'a bien compris, que notre signature pragmatique ne vaut pas accompagnement, ni renoncement.

Elle s'inscrit plutôt dans un combat global qui n'exclut pas d'avancer par petits pas (qui a le mérite d'exister dans cette période où le pouvoir d'achat est un sujet crucial pour chacun et chacune).

C'est donc bien une stratégie marquée par la détermination de faire avancer les choses et

c'est la prise de responsabilité que nous avons adopté.

Solidaires tire quelques enseignements de cet exercice inédit dans la forme. Tout d'abord, plus que jamais il est essentiel d'agir avant tout pour les agentes et les agents.

Ensuite, le pari gagnant-gagnant de mener et conduire un front uni intersyndical permet de faire reculer les barrières et évite les jeux de division qui souvent permettent à l'administration de tronquer le dialogue social. Enfin, rien ne se gagne sans combat et malgré l'espace de négociation, il est toujours essentiel et primordial d'être nombreuses et nombreux afin de soutenir nos axes revendicatifs.

Pour conclure ce protocole n'est pas « le grand pas » pour le collectif DGFIP, mais il laisse une empreinte selon laquelle il est toujours possible d'agir, d'aller à la conquête de droits nouveaux même si le contexte ne nous semble pas favorable.

120, 170 et 250 euros bruts selon les catégories pour solde de tout compte c'est déjà ça mais c'est insuffisant !

C'est dans cet état d'esprit que Solidaires Finances a agi au cours du cycle de négociations. Une enveloppe de 10 millions d'euros, mise de départ sur la table ne concernait que les agentes et des agents affectés dans les services exposés comme les SIP, SIE ou Trésoreries Hospitalières.

Aussi, les premières actions ont été de dénoncer le caractère exceptionnel ainsi que l'approche non généralisée à tous les personnels. A force de détermination, de revendications argumentées, le champ des possibles s'est ouvert même si nous regrettons, pour cause d'enveloppe limitée, le choix stratégique de la Direction Générale d'exclure les « A Plus ».

Par contre le choix d'une modularité inversée en fonction de la catégorie a fait consensus.. C'est ainsi que l'enveloppe est arrivée à 15,8 millions.

Certes, on est loin de la revendication portée par l'intersyndicale sur le volet indemnitaire où la revendication première reste et demeure la revalorisation du point d'indice pour toutes et tous à minima pour récupérer la perte cumulée de 15 % de pouvoir d'achat au cours des 15 dernières années.

Coté indemnitaire, la revalorisation du point d'ACF, et l'attribution de 20 points par an pour l'ensemble des personnels (soit 90 euros mensuels) continueront à être portés.

La DG a pris l'engagement d'ouvrir un cycle de négociations en 2022, sur le sujet, cela doit être le moment d'inscrire le rapport de force pour être enfin entendu

Les promotions ont toujours été une forme de reconnaissance de l'engagement et de la technicité des personnels.

C'est un vecteur primordial de l'ascenseur social qui a été mis à mal par les pouvoirs publics au fil des années. Elle s'appuie sur deux niveaux.

Le 1er concerne les déroulés de carrière via les tableaux d'avancement et concours professionnels à l'intérieur d'une même catégorie constituée de plusieurs grades (catégories B et C).

Solidaires milite pour la mise en œuvre de carrières linéaires. Mais les responsables politiques et administratifs restent sourds à cette légitime revendication, en ne respectant pas les dispositifs statutaires et en ajoutant des entraves budgétaires et de gestion, notamment en écartant des agent.es selon de nouveaux critères, dans le cadre de l'évaluation professionnelle issus des lignes directrices de gestion.

Le protocole permet , certes de façon insuffisante, d'augmenter les taux de 1 point entre 2021 et 2022. Pour la catégorie C, le taux sera 28 % contre 26 % en 2021 pour le C2 (agent administratif principal et agent technique principal de 2<sup>e</sup> classe). Pour la catégorie B, le taux sera de 18 % contre 17 % en 2021 pour le B2 (contrôleur de 1<sup>ère</sup> classe et géomètre cadastre) et de 14% contre 11 % en 2021 pour le B3 (contrôleur principal et géomètre principal).

Enfin, nous avons obtenu pour la catégorie A que les promotions 2022 soient renforcées dans la proportion suivante : +40 IDIV CN, saturation IDIV HC, +40 IP, + 8 AFIPA.

Le second niveau vise les promotions inter-catégorielles : pour l'année 2022, ce sont 50 promus supplémentaires pour les promotions de B en A, dont 30 au titre de l'examen professionnel et 20 au titre de la liste d'aptitude, 100 pour les promotions de C en B, dont 91 promus au titre de la liste d'aptitude et 9 places supplémentaires au titre du concours interne spécial.

Cette enveloppe supplémentaire, n'est pas à la hauteur de la reconnaissance en matière de qualification mais elle concerne l'ensemble des catégories. Elle est une première brèche et confirme que notre revendicatif en matière de carrière doit continuer à être porté sans relâche.

### **Un cadre de vie au service des collectifs**

Cette dernière enveloppe a été orientée vers le cadre de vie et son montant s'élève à 10 millions. Utilité ou futilité telle a été la question de l'intersyndicale dans la négociation.

La base de notre argumentaire a été que ces 10 millions devaient revenir aux personnels et non alimenter le budget informatique pour renforcer encore plus l'e-dgfp.

Face à la problématique cruciale des conditions de travail avec notamment une destruction des collectifs, l'intersyndicale a considéré qu'il était légitime que ce budget soit discuté au plus près du terrain, avec les agents et leurs représentants.

Cet axe a 2 objectifs le premier, permettre aux collègues de discuter entre eux de leur espace de travail et redonner sens au collectif alors qu'aujourd'hui tout est tourné vers une individualisation du travail. Le second faire des choix qui correspondent à la réalité des

besoins différents d'un site à l'autre.

Cette construction collective permettra également d'avoir un échange sur le sens du travail, du sens des missions et des nouvelles modalités d'organisation du travail.

En recensant les besoins lors des CTL/CHSCT dédiés, d'autres problématiques pourraient être soulevées, et se traduire en revendicatif local et/ou national.

Alors, là encore, Solidaires considère cet axe comme une 1ère étape, pour construire ensemble notre collectif DGFIP de demain.

Nous continuerons tant au niveau local que national à nous mobiliser pour obtenir notre dû

### **SOLIDAIRES revendique encore et toujours :**

- **la revalorisation des régimes indemnitaires (IMT et ACF), et l'augmentation du point d'indice ;**
- **de véritables perspectives de carrières plan de qualification, promotions internes ;**
- **le retrait du mérite dans la rémunération, dans les tableaux d'avancement et avancement de grade ;**
- **une amélioration des conditions de travail des agents**
- **l'arrêt des suppressions d'emplois.**

\*\*\*

### **L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UN ENJEU DE SOCIÉTÉ MAJEUR**

À partir du 3 novembre 2021, à 9h22 selon le collectif Les Glorieuses, les Françaises travailleront gratuitement jusqu'à la fin de l'année. Deux jours de plus qu'en 2019, un jour de plus qu'en 2020.

Le constat est sans appel : les inégalités salariales se creusent entre les femmes et les hommes.

Ce constat n'est pas seulement français. À l'échelle mondiale, d'après ONU Femmes, le salaire des femmes ne représente que 77 % de celui des hommes, 86 % au sein de l'Union européenne. Les raisons de cette situation universelle et persistante sont connues.

Rappelons-les rapidement : au départ, une formation et une orientation professionnelles dans les filières moins porteuses, un taux d'activité plus faible que celui des hommes (68 % contre 76 %), un taux d'activité à temps partiel, le plus souvent subi et quatre fois plus fréquent chez les femmes que chez les hommes (30 % contre 8 % ; CDD, intérim), une surreprésentation des femmes dans le secteur tertiaire, essentiellement dans le secteur de la santé (les aides-soignantes, les infirmières sont très majoritairement des femmes) et le secteur social (les assistantes maternelles, les employées de maison, les aides à domicile et les aides ménagères sont à près de 95 % des femmes), dans l'administration publique et l'enseignement notamment, une sous-représentation des

femmes dans les instances dirigeantes des entreprises.

Les femmes occupent ainsi majoritairement des postes peu rémunérés et peu favorisés socialement. Elles accomplissent trois fois plus de tâches familiales et domestiques que les hommes.

La pandémie de Covid-19 a encore accentué dans le monde entier ces inégalités salariales entre les femmes et les hommes, les femmes étant majoritaires dans les secteurs les plus touchés. Selon le Rapport annuel 2021 du Forum économique mondial sur les inégalités femmes-hommes dans le monde, l'égalité femmes/hommes a reculé d'une génération à cause de la pandémie. Le rapport estime qu'au rythme actuel, il faudrait désormais attendre au moins l'année 2157 pour espérer voir comblés les écarts entre les sexes, tant sur le plan économique que politique, de santé ou encore d'éducation.

### **Une journée internationale de l'égalité de rémunération**

La question de l'égalité salariale est ainsi devenue une question récurrente avant même la pandémie, ce qui a conduit, en 2019, l'Assemblée générale de l'ONU à créer une journée internationale de l'égalité de rémunération, qui sera célébrée chaque année à compter de 2020. La première journée s'est tenue le 18 septembre 2020

La deuxième journée s'est tenue le 18 septembre 2021.

Elle a réuni les décideurs, les acteurs du marché du travail et la société civile qui sont invités par ONU Femmes « à contribuer à créer une dynamique autour des efforts à déployer pour combler l'écart de rémunération entre les sexes ».

Le thème central des débats a porté cette année sur les efforts déployés par les organisations internationales, les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs pour faire en sorte que l'égalité de rémunération reste au cœur des réponses à la pandémie de Covid-19 dans le monde entier et pour reconnaître pleinement les contributions des femmes au redressement de la situation.

### **Au niveau européen, l'inégalité salariale persiste malgré de nombreuses directives**

Dans l'Union européenne, où l'écart des salaires est de 14,1% (16% en 2019), les femmes travailleront gratuitement à partir du 10 novembre, comme l'an dernier.

Si les chiffres montrent une légère tendance positive ces dernières années, l'écart salarial varie cependant fortement d'un État membre à l'autre : selon Eurostat, il va de 8,5% en Pologne à plus de 21,7% en Estonie. De plus, dans certains États membres, tels que la Bulgarie, la Lettonie, la Hongrie, le Portugal, la Roumanie et la France, où l'écart salarial est de 16,5% (cf. infra), la tendance s'inverse et l'écart se creuse.

Cette inégalité salariale persiste donc au sein de l'Union européenne alors même que le traité de Rome de 1957 fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une valeur fondamentale de l'UE. Son article 119 affirme en outre que « chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur ». Ce principe de salaire égal pour un travail égal sera réaffirmé à chaque modification du traité.

En 1975, le 10 février, l'UE adopte la première directive européenne contre la discrimination salariale. D'autres textes, déclarations et chartes pour l'égalité entre les femmes et les hommes suivront au fil des années.

Citons les dernières en date : Le 21 janvier 2021, les députés européens ont adopté une résolution sur la stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, soulignant que les femmes ne perçoivent parfois que le salaire minimum et travaillent souvent dans des conditions précaires.

Enfin, la Commission a présenté le 4 mars 2021 une proposition de directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale entre les hommes et les femmes par le biais de mécanismes de transparence et d'application des rémunérations.

On le voit, la volonté d'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une réalité au sein de l'UE depuis sa création. Pour autant, elle tarde à se mettre en place et elle n'existe encore dans aucun État membre.

### **En France, des avancées législatives à consolider**

En France, comme au niveau international, la question de l'inégalité salariale est récurrente. Malgré un important corpus juridique censé, depuis la loi du 22 décembre 1972, assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en 2017, dans le secteur privé, les femmes percevaient en moyenne une rémunération inférieure de 24% à 25,7% à celle des hommes tous postes confondus.

Aujourd'hui, selon l'Insee, le salaire mensuel net moyen des femmes en France est de 16,8 % (15,5 % en 2020) (16,5 % pour Eurostat) inférieur à celui des hommes. À poste et compétences égaux, l'écart varie de 9 à 12,8 %. L'association pour l'emploi des cadres (APEC) relève, dans une étude publiée le 3 mars 2021, que l'écart salarial entre les cadres femmes et les cadres hommes est passé de 13 % en 2019 à 15 % en 2020. Cette inégalité s'accroît au fur et à mesure de la carrière professionnelle.

Le rapport du Forum économique mondial de 2021 relève que les écarts se sont creusés en raison du Covid-19, malgré des progressions dans 98 pays. La France se situe au seizième rang mondial globalement, l'Islande demeure le pays le plus égalitaire devant la Finlande, la Norvège et la Nouvelle-Zélande.

En France comme dans l'Union européenne, les lois se sont pourtant succédé :

### **Conclusion**

On le voit, la question de l'égalité salariale – et plus généralement de l'égalité professionnelle – demeure d'une grande actualité dans la sphère politico-économique et on ne peut que s'en réjouir, notamment après la pandémie du Covid-19.

L'ensemble des avancées juridiques, notamment en France et au niveau de l'Union européenne, si elles ont produit, au fil des ans, des effets positifs sur l'égalité professionnelle et salariale permettant une plus grande autonomie des femmes, continuent, cependant de se heurter à de fortes résistances de nature essentiellement



culturelle.

Le chemin à parcourir dans ce domaine est long pour parvenir à une égalité professionnelle et salariale. Là encore, nous ne lâcherons rien !!

\*\*\*

**Concernant l'ordre du jour de ce CHSCT:**

Nous interviendrons dans le cadre des débats, plus précisément sur les différents autres points à l'ordre du jour.

Concernant les réaménagements affectant Réaumur, nous avons cependant noté que vous ne fournissez pas les avis de la médecine de prévention sur ces opérations ; ni d'ailleurs ceux de l'Inspecteur Santé, sécurité au travail (ISST). Pouvez-vous nous transmettre ces éléments ?