

Le BaVARd n°2-

-- Janvier 2020 --

Dernière minute

LEVONS LE PIED !

Solidaires Finances Publiques lance sa campagne « **Levons le pied** ». Elle s'engage à un moment crucial : les attaques du pouvoir portent sur tous les fronts : la DGFIP, la Fonction publique, les systèmes de retraites et, plus largement, le modèle social. Tout justifie de porter le message qu'**on ne doit pas passer sa vie professionnelle à gâcher sa vie personnelle**.

Il s'agit aussi de rappeler vos droits et vous inciter à les faire respecter pleinement, faute de quoi ils disparaîtront. Seul le syndicalisme, singulièrement notre syndicat, sauvera et fera respecter les droits sociaux (règles de gestion, statut...) auxquels le pouvoir s'attaque méthodiquement...

On en parle très bientôt !

Toute l'équipe a un peu délaissé le Bavard au cours du dernier semestre de l'année 2019 au motif des luttes contre le Projet de réseau de proximité, puis contre la réforme des retraites...

Votre journal revient en pleine forme, avec la présentation des vœux de la section à l'occasion de cette nouvelle année 2020. Un article qui a pour ambition de nous apporter la force.

Le second reprend pour partie la liminaire lue lors du CTL emplois que nous avons boycotté. Lisez-le, nous partagerons ainsi ce savoureux moment.

Nous aborderons ensuite les décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique dont certains aspects ne semblent pas porteurs d'optimisme pour l'avenir des agents de la DGFIP.

Pour conclure, Solidaires Finances Publiques a réalisé un rapport sur les conditions de travail à la DGFIP et sur leur continue et durable dégradation.



POUR S'INFORMER:

notre site local

le site national

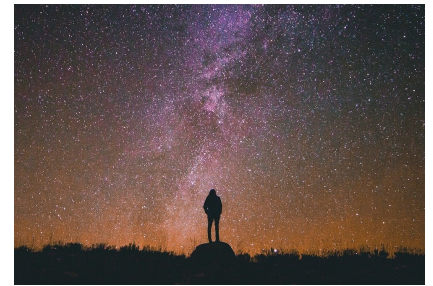
notre page Facebook

Si vous disposez de la version papier, retrouvez tous les liens du journal dématérialisé sur :
<https://sections.solidairesfinancespubliques.info/830/>

LES VOEUX DE LA SECTION DU VAR

Le Bavard et la section du Var tiennent à vous souhaiter leurs meilleurs vœux de santé, de bonheur, de réussites personnelle et professionnelle !

Bonne année à vous ainsi qu'à vos proches ; qu'elle soit plus joyeuse, plus festive, plus enrichissante et plus positive que celle qui vient de s'écouler !



Pour favoriser cela, vous avez dès à présent votre rôle à jouer et c'est l'heure des bonnes résolutions pour (re)devenir acteur et actrice de votre vie (professionnelle et citoyenne) :

1ère résolution : je ne suis pas résigné.e !

A force de se prendre des coups de matraque depuis plus de 10 ans, en subissant des restructurations, en perdant des collègues dont les postes ont été supprimés (ou qui restent sur le carreau par épuisement au travail), vous avez peut-être perdu tout espoir de jours meilleurs.... alors que c'est encore possible !

Réapprenez à résister, à positiver :

Même si j'ai un devoir d'obéissance, je n'ai pas à subir sans broncher des choix d'organisation, des choix de société..... rien n'est jamais perdu d'avance ; vous avez le droit à la parole et votre syndicat est là pour vous le rappeler, pour porter votre voix !

Rester positif n'est pas toujours évident, alors que durant des années on a pris l'habitude de baisser les bras, de laisser couler les mauvaises nouvelles tel un torrent qu'on n'a plus la force d'arrêter. Pourrai-je me retrouver, me réaffirmer comme je l'étais ? La réponse est Oui.

C'est la « flex-pensée », le « co-working sur soi », la « Task de la Coué Force » et cela se travaille (oui, nous aussi on le peut ;-)) **C'est la force de l'esprit.**

2ème résolution : Je prends conscience que je ne suis pas responsable du rythme qu'on m'impose !

Avez-vous parcouru le dernier bilan social de la DGFIP ? En 2018, c'est 425 813 heures travaillées qui ont été écrêtées, et hop, Gérald Darmajax !

La Direction Générale vous remercie toutes et tous pour votre demi-journée de bénévolat au service des usagers du service public... et que cela soit calculé sur les 6 derniers mois, ou sur l'ensemble de votre carrière, cela ne vous fera gagner aucun point pour la retraite....

Cela veut dire que par conscience professionnelle, ou « parce que je n'ai pas le choix sinon je ne finis pas », on reste

gratuitement au boulot...(sans compter les collègues qui sont au forfait, ou lorsqu'on rogne sa pause déjeuner non rémunérée pour aller bosser...).

Mais en fait, est-ce de votre responsabilité si on vous attribue des missions au-delà de vos possibilités physiques, au risque de faire un «burn-out», notamment par un manque criant d'effectifs ? La réponse est Non.

En attendant, c'est vous qui vous fixez vos limites. **C'est la force sur soi.**

3ème résolution : je prends conscience du groupe !

Vous n'êtes pas seul.e, les copains et les copines de Solidaires Finances Publiques sont là pour vous, dans la joie mais aussi dans l'adversité !

Tout est dit dans le nom. Nous sommes Solidaires des collègues, proches, éloigné.es, cadres et non cadres, et même de celles et ceux que nous ne connaissons pas.

Ce que nous voulons ? D'autres choix d'organisation et de vie au travail, du dialogue, et vivre autrement que dans la précarité, la misère et le chacun pour soi.

Un minimum de considération car nous ne sommes pas (que) des pions !

La retraite à 60 ans pour tout le monde ? C'est possible, même si on arrive à faire croire le contraire à tout le pays*.

La semaine de 32 heures ? Même si cela n'est pas dans l'air du temps c'est possible grâce aux gains de productivité dus à l'évolution des technologies !

On devrait donc travailler moins, partager, au lieu de

supprimer des postes ! (Va-t-on aussi nous intoxiquer prochainement pour un retour aux 39 heures ?)

L'augmentation du point d'indice ? Nous sommes toutes et tous bien placés pour savoir que de l'argent, il y en a... et en grande quantité ! Est-il mal orienté ? Laisse-t-on s'évader des milliards alors qu'on pourrait aller les chercher ? Ça c'est une autre question.

Ensemble nous pouvons y arriver, mais pour commencer il faudrait se resserrer socialement, se serrer les coudes, s'entraider beaucoup plus au quotidien, en parler avec nos collègues... Le dialogue est essentiel.

La force du groupe est puissante, et c'est pour cela qu'on essaie de nous diviser ; êtes-vous d'accord avec tout ce qui se passe ? Mais où est passé 89 ?

C'est la force de nos convictions.

* RETRAITE A 60 ANS POUR TOUS , C'EST POSSIBLE!

Pour Solidaires Finances Publiques assurer et améliorer le financement du système par répartition et des pensions des fonctionnaires, pour un départ en retraite à 60 ans, est possible.

- En arrêtant les suppressions d'emplois dans la Fonction Publique: les fonctionnaires par leurs cotisations sociales contribuent au financement de la retraite et plus globalement à celui de la protection sociale.

- En mettant fin aux niches sociales évaluées à 90 milliards d'euros qui ne répondent en aucun cas à leurs objectifs initiaux (exemple : le Crédit impôt compétitivité emploi transformé en allègement pérenne des cotisations sociales patronales).

- En augmentant les salaires, les rémunérations, en mettant fin notamment au gel du point d'indice des fonctionnaires (prévu jusqu'en 2022).

- En mettant fin aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

- En faisant le choix d'une politique fiscale redistributive (exemple : mettre fin au prélèvement forfaitaire unique de 30 % sur les revenus financiers qui privilégie les plus riches).

- En luttant de façon efficace contre la fraude et l'évasion fiscales (80 milliards d'euros). Ce manque de recettes contribue à un affaiblissement du financement de la protection sociale et des pensions de fonctionnaires et des militaires.



4ème résolution : je me mets en mouvement !

Nouveau Réseau de Proximité, suppression des CAP, fusion des CHS et des CT, recrutement de contractuels, mobilité et détachements forcés, encaissements par des prestataires privés, fusion (volontairement ?) non aboutie, encore 1500 postes en moins en 2020.. pour une retraite rabaissée ; que faut-il de plus pour nous mettre en mouvement ?

On peut penser que toutes les décisions sont prises au mois d'août (avec certains décrets passés en catimini), mais c'est bien mal connaître les agent.e.s de la DGFIP !

Certes il n'est pas facile de se mobiliser, de se mettre en grève alors qu'en fin du mois il reste déjà de moins en moins d'argent. Mais chacune et chacun, à son niveau, peut participer au mouvement :

1) Nous sommes dans un monde de communication, et là où certain.e.s essaient de nous «enfumer» en employant des cadors en la matière (les fameux «spin doctors»), nous devons prendre du recul, et expliquer la logique de ce qui se passe, avant que le réveil ne soit douloureux... pour toutes, pour tous, et pour nos enfants.

2) Résister, mais pas seul.e, et sous toutes les formes possibles ! Avec comme premier but le retrait des projets NRP et retraite à points. Comment ? Il y a une multitude de possibilités ; à vous de choisir ou non de rejoindre le mouvement.

Les manifestations et grèves interprofessionnelles sur les retraites sont les premières étapes de la reconquête de l'espace politique au sens noble du terme.

Respectons les personnels en grève depuis plus de 50 jours : hôpitaux, pompiers, SNCF, collègues de la Douane et de la DGFIP..., la liste est bien longue, contrairement à ce qu'on peut vous montrer à la télévision.

Le gouvernement pense, à tort, que tous ces gens-là vont retourner maintenant, tranquillement, au travail après tous ces sacrifices ?

N'y pensez pas ; le mouvement risque encore de se durcir jusqu'aux prochaines élections.

Il reste deux possibilités : soit le retrait du projet, soit désamorcer la situation en gardant le nom, mais en le vidant de toute sa substance, autrement dit, aucun intérêt... et ça :

C'est la force du NOUS !

Nous nous sommes largement inspirés des vœux de la section de Vendée. Merci à eux !

Retraite aux flambeaux, Toulon, le 23 janvier 2020



L'ILLUSTRATION DE L'ETAT DU DIALOGUE SOCIAL A LA DGFIP

Ce vendredi 13 janvier avait lieu le CTL devant valider les suppressions d'emplois du Var pour 2020. Il a été décidé que 1500 emplois seraient supprimés cette année à la DGFIP, dont 37 dans le Var, sans oublier les 3400 suppressions déjà annoncées pour 2021 et 2022.

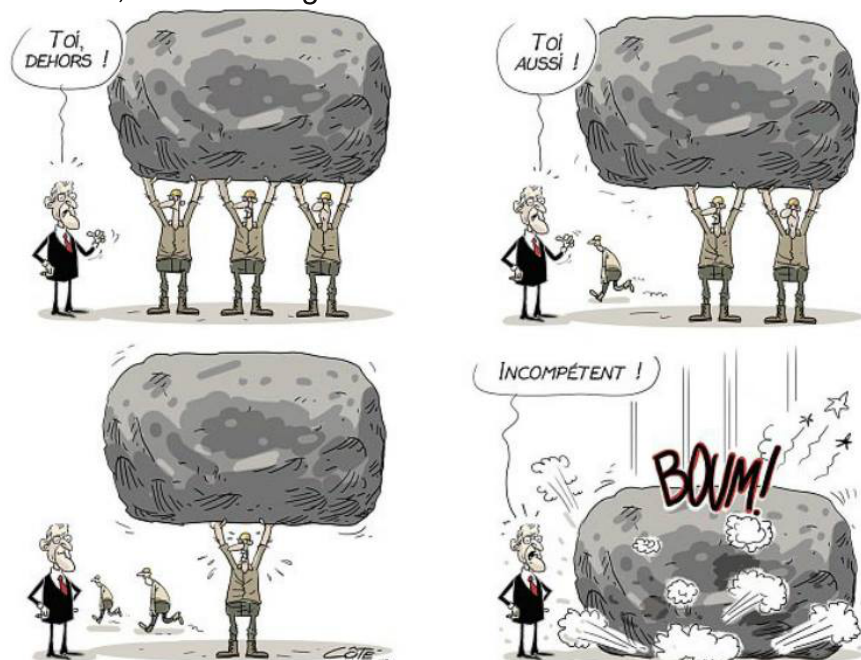
37 suppressions d'emplois qui viennent s'ajouter à la longue liste des dernières années.

Bien entendu, il n'était pas concevable pour les élus de Solidaires FiP de siéger à ce simulacre de dialogue social alors que tout est déjà décidé. Notre boycott trouve son sens dans notre opposition à cautionner ces suppressions et leur localisation.

Extrait de la déclaration liminaire adressée au DDFiP du Var :

Nous aurions espéré que la modeste contribution du Var, fixée donc à 37 suppressions d'emplois, se traduise par une plus grande ambition de votre part.

En effet, vos arbitrages et autres décisions structurelles et organisationnelles passées et futures auraient dû permettre de dégager bien plus de gains de productivité.



Compte tenu du recul démographique de notre département, des faibles efficiences et productivité des agents varois, des mauvais résultats obtenus, du faible intérêt du tissu fiscal départemental en matière de contrôle fiscal, de la nette régression du volume de sollicitations des usagers et ce dans un contexte favorable, et des conditions d'accomplissement du travail pourtant optimales, resserrer plus encore les équipes aurait été bénéfique, à tous, à plus d'un titre.

Ainsi, vous auriez pu responsabiliser davantage les personnels en renforçant le professionnalisme individuel et collectif, accroître l'hyper-polyvalence des agents afin d'amplifier, de manière concrète, la méritocratie.

Pourquoi avoir freiné votre avidité naturelle qui aurait pu nous laisser l'espoir de voir enfin supprimées toutes les chaises vacantes du département qui ne servent à rien d'autre qu'à laisser croire qu'elles seront un jour occupées, qui ne servent à rien d'autre qu'à encombrer les espaces de travail, qui ne servent à rien d'autre qu'à restreindre les possibilités de concentration des services ?

Que représentent véritablement plus de 600 jours de retard cumulés des SPF varois en matière de publication foncière ?

Qui s'intéresse vraiment à l'incidence de ce retard quant à la mise à jour des situations foncières dans ce pays ?

Comment espérer amplifier plus efficacement la désintoxication des usagers de nos guichets fiscaux et fonciers si l'on n'envisage pas de supprimer tous nos emplois d'accueil ?

Pourquoi ne pas supprimer sèchement tous nos emplois du réseau SPL qui retardent l'exécution de la dépense publique opérée par les Collectivités Territoriales ?

Que représentent 13 Milliards d'euros de recettes fiscales recouvrées suite à contrôle fiscal en comparaison du coût de gestion généré par la masse salariale des personnels de la DGFIP et de la sphère du contrôle fiscal en particulier ?



Nous aurions pu allonger, sans fin, cette liste non exhaustive tellement les simplifications de nos missions peuvent s'envisager facilement.

Dès lors, vous comprendrez sûrement notre déception au regard de la trop faible contribution varoise à ce plan national de suppressions d'emplois qui demeure dans ses standards habituels soit une contribution proportionnelle de l'ordre de 2,47 % alors que la moyenne nationale est de 1,35 % (la différence représente tout de même 17 emplois qui auraient donc pu trouver à ne pas être supprimés).

BIEN ENTENDU, CETTE LECTURE CRITIQUE DE L'ÉTAT DES LIEUX DE NOS SERVICES RELÈVE DU SECOND DEGRÉ.

Car, malheureusement, la situation de nos services et des personnels qui les composent est plus que désastreuse ».

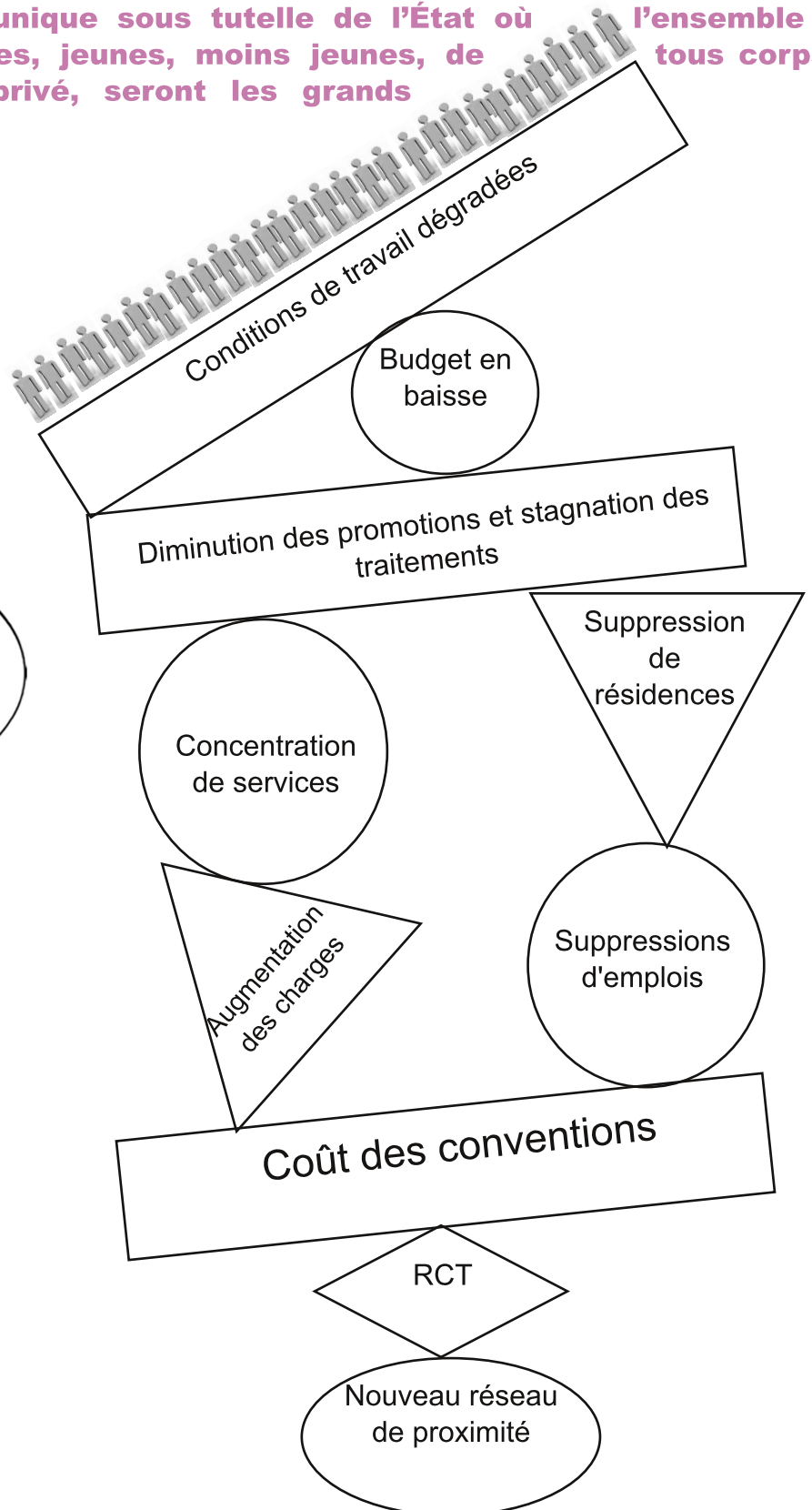
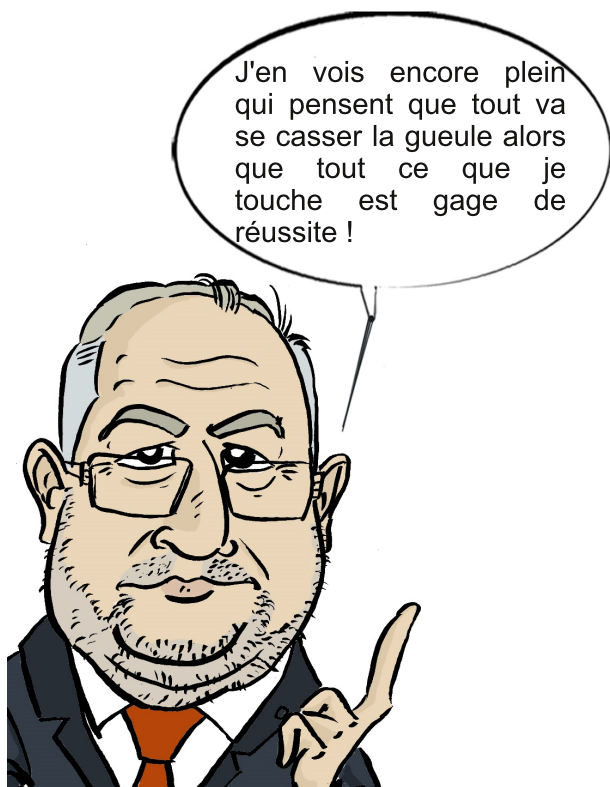
Dans ces conditions, comment les services peuvent-ils continuer à correctement fonctionner ?

Dans ces conditions, comment les agents peuvent-ils ne pas mettre leur santé en danger ?

Solidaires FiP réaffirme son opposition totale au plan Darmanin de Nouveau Réseau de Proximité, outil de destruction de notre réseau.

Solidaires FiP réaffirme son opposition totale à la loi Dussopt, outil de destruction de notre statut général et de nos statuts particuliers.

Solidaires FiP réaffirme son opposition totale au projet de loi Macron/Delevoye pour un régime universel de retraite par points, conduisant inévitablement à un régime unique sous tutelle de l'État où l'ensemble des salariés, femmes, hommes, jeunes, moins jeunes, de tous corps de métiers, public comme privé, seront les grands perdants.



DECRETS D'APPLICATION: LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Alors que le gouvernement attaque frontalement les droits des agent-es de la fonction publique et ceux des salarié-es du privé avec un projet de réforme des retraites destructeur des solidarités, les suites de la loi de « destruction de la fonction publique » se mettent en place. Ainsi, une salve de décrets a été publiée et est d'application en ce début d'année.

Toutes ces mesures sont des attaques contre le statut des fonctionnaires et l'ensemble de nos services publics. Solidaires continuera de revendiquer l'abrogation de cette loi du 6 août 2019.

ZONE A
services
publics
DEFENDRE

CPF: COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ce texte précise l'application de l'article 58 de la loi de transformation de la FP qui porte sur l'alimentation du compte et la portabilité des droits en cas de mobilité des agent-es entre le public et le privé. Soumis à l'avis du Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) le 17 octobre, il avait obtenu une majorité d'abstentions, seules la CGT et Solidaires ayant voté contre. Aucun des onze amendements déposés par les syndicats n'avait été retenu par l'administration.

LIGNES DIRECTRICES ET CAP

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019

Ce décret relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (CAP) a été publié au Journal officiel du 1er décembre 2019.

Ce texte, qui concerne les agent-es des trois versants de la fonction publique, instaure des règles et procédures pour l'édiction des lignes directrices de gestion et la révision des attributions des CAP. Il précise les modalités d'application des articles 10, 14 et 11 de la loi de transformation de la fonction publique. Il avait été rejeté par la quasi-totalité des syndicats en CCFP le 17 octobre (abstention de la CFDT), très peu d'amendements ayant été acceptés par l'administration en CCFP. Le texte final diffère peu du projet de décret.

Plusieurs échéances d'entrée en vigueur sont prévues :

— CAP : elles ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité applicables à compter du 1er janvier 2020, ainsi que pour les décisions individuelles en matière de promotion applicables à partir du 1er janvier 2021. Les autres évolutions des attributions entreront en vigueur pour les décisions individuelles à compter du 1er janvier 2021 ;

— Lignes directrices de gestion : le titre I du décret entre en vigueur au lendemain de sa publication, à l'exception des articles concernant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à l'avancement prenant effet à compter du 1er janvier 2021. La déclinaison se fait de manière ministérielle voire infraministérielle dans certaines situations après avis de la DGAFP et du CTM, pour une durée qui ne peut excéder 5 ans.



OUVERTURE AUX CONTRACTUELS DES EMPLOIS PERMANENTS

Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agent-es contractuel-les

Ce décret entre en application au 1er janvier 2020, et est pris en application de l'article 15 de la loi de transformation de la fonction publique.

Il autorise les administrations des trois versants à recruter des contractuel-les sur des emplois permanents jusqu'ici réservés aux fonctionnaires en vertu de la loi statutaire de juillet 1983. Le décret donne un coup de canif au statut général.

En CCFP de septembre, les organisations ont unanimement voté contre le projet de décret.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Décrets n° 2019-1593 et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

Le premier décret instaure une expérimentation de rupture conventionnelle prévue pour durer six ans (jusqu'au 31 décembre 2025) découlant de l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique. Il crée aussi un mécanisme de rupture conventionnelle, sans période d'expérimentation, pour les contractuel-les en CDI.

Le second décret instaure une indemnité spécifique pour les agent-es concerné-es des trois versants et fixe les montants plancher (un quart de mois de rémunération brute par année jusqu'à 10 ans d'ancienneté), et plafond (3/5 de mois de rémunération brute par année pour un maximum de 24 ans).

À noter que toutes les primes ne sont pas prises en compte (Remboursements de frais, Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer...)

« La procédure de la rupture conventionnelle pourra être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration, de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève ».

Elle « résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'administration » dont il dépend et « ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ».

Le décret abroge au passage certaines indemnités de départ volontaire : celle pour création d'entreprise dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale ainsi que celle pour projet personnel propre au versant territorial.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas au fonctionnaire titulaire ou à la- au contractuel-le âgé-e d'au moins 62 ans qui justifie de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein.

La rupture conventionnelle donne droit à la perception de l'ARE (aide au retour à l'emploi aussi appelée allocation chômage).

Comme nous en avons malheureusement l'habitude, la version publiée diffère peu de celle qui avait été soumise aux syndicats lors du CCFP du 22 novembre, version qui a recueilli les votes défavorables de CGT, FO, FSU, Solidaires, FA-FP et abstentions de CFDT, UNSA, CFE-CGC, et CFTC.



INDEMNITE D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE FONCTIONNELLE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

Décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État.

Elle concerne les fonctionnaires, les magistrats, les ouvrier-es de l'État et agent-es contractuel-les de droit public de l'État recrutés en CDI. Cette indemnité, attribuée à l'initiative de l'administration, « vise à accompagner les personnels civils de l'État concernés, du fait d'une opération de restructuration de services, par un changement de fonctions nécessitant une action de formation professionnelle permettant l'adaptation de leurs compétences à leur nouvel emploi ».

Modalités retenues à la DGFIP

(Source Ulysse)

Dans le cadre d'une mobilité suite à une restructuration de service - liée par exemple à la mise en place du nouveau réseau de proximité (NRP) -, un agent pourrait être amené à occuper un nouvel emploi nécessitant la mise en œuvre d'une action de formation adaptée.

Dans ce cas, qu'il change ou non de commune d'affectation, il pourra bénéficier d'une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF) instaurée par le décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019.

Son montant dépend du nombre de jours de formation nécessaires, à savoir :

- 500 € si l'agent suit de 5 à moins de 10 journées de formation ;

- 1000 € de 10 à moins de 20 journées de formation ;

- 2000 € pour au moins 20 jours de formation.

Elle sera payée lorsque l'agent aura rejoint son nouvel emploi.

CONDITIONS DE TRAVAIL: UN RAPPORT DE SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES

Alors que le gouvernement poursuit la mise en œuvre du projet libéral de destruction du modèle social avec le projet de réforme des retraites et la remise en cause des services publics, la DGFIP et ses personnels sont depuis des années au cœur de cette cible idéologique. Soumis à de nombreuses restructurations, à des vagues successives de suppressions de postes (25 000 depuis sa création en 2008), à un management contraignant et à une hausse de la charge de travail, les agents des finances publiques subissent une dégradation continue et préoccupante de leurs conditions de travail.

Un rapport à un moment crucial

La Direction générale des finances publiques (DGFIP) est à la croisée des chemins. Les pouvoirs publics veulent imposer une profonde refonte du réseau territorial qui se traduira par de nombreuses suppressions et transferts de services et missions vers d'autres opérateurs publics et de plus en plus fréquemment privés (la poste, buralistes,...). Il en résulterait une contraction brutale et inédite de la présence territoriale de la DGFIP alors que les besoins sont importants en termes d'accueil, de lutte contre la fraude fiscale ou de gestion des collectivités locales. Parallèlement, le pouvoir engage une remise en cause, sans précédent, des principes, du statut et de l'organisation de la fonction publique.

Dans cette période inédite, il était devenu indispensable de dresser un bilan et une analyse de l'ensemble de ces évolutions, de leur impact sur les conditions de travail des agents et d'exposer certaines propositions pro actives pour améliorer ce celles-ci. C'est le sens du rapport de notre organisation intitulé « La réforme nuit gravement... » qui comporte, outre une analyse de l'évolution globale de la DGFIP, des données chiffrées assorties de témoignages.

Des données chiffrées révélatrices

* **La hausse de la charge de travail est démontrée.** A titre d'exemples, entre 2008 et 2018 :

- * le nombre d'avis d'impôt sur le revenu a progressé de 6,3 %,
- * le nombre d'avis de taxe d'habitation a progressé de 5,4 % et de 12,9 % en matière de taxe foncière,
- * le nombre d'entreprises soumises à TVA a progressé de 49,5 % et celui d'entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés de 54,5 %,
- * le volume des sollicitations dans les accueils des services a progressé de 27,4 %. Cette tendance s'observe dans les autres missions de la DGFIP...

* **L'intensification du travail qui résulte de l'effet ciseau « plus de travail/moins de moyens » est une réalité**

- * le nombre d'heures écartées en 2018 représente près de 260 emplois à temps plein,
- * le nombre de jours déposés sur un CET représente un peu plus de 7000 emplois à temps plein sur l'année 2018. Ce nombre est en constante évolution depuis de 2015 (+20 % entre 2015 et 2018).

* **Même les travaux officiels montrent une réelle et préoccupante dégradation des conditions de travail consécutive à cette évolution générale :**

- * entre 2011 et 2018, le nombre de situations de souffrance au travail se sont officiellement accrues de 25 % (davantage si le nombre de situations non déclarées était révélé),
- * 76 % des agents sont pessimistes concernant leur propre avenir au sein de la DGFIP contre 55 % en 2016...

Ce travail d'expertise n'aurait pas de sens s'il n'intégrait pas au fil de l'eau et plus particulièrement dans ses conclusions un certain nombre de préconisations touchant tant au management, à la formation, aux outils, aux moyens et aux instances permettant d'améliorer concrètement les conditions de travail. Une telle amélioration est nécessaire pour la santé des agents mais aussi constitue également une « condition » indispensable et nécessaire au bon exercice du service public.



Dans la série "**plus de travail/moins de moyens**", le bilan social de la DGFIP pour l'année 2018 recense 17 258 agents travaillant à Temps Partiel (TP).

Toutes quotités de travail confondues et toutes catégories confondues, qu'il soit accordé de droit (12%) ou sur autorisation (88%), le Temps Partiel pèse 3 498 ETP (Équivalent Temps Plein).

Bien qu'en théorie la DGFIP laisse croire que le TP est compensé, la réalité est tout autre.

A titre indicatif, le taux de couverture brut des emplois du Var est de 107% (7% supérieur au

TAGERFiP) alors que le taux net (intégrant la quotité de temps de travail et l'absentéisme) est de 86,5%. Le différentiel, c'est plus de 180 ETP (dont environ la moitié repose sur le TP non compensé).

Dès lors, chacun pourra mieux mesurer l'incidence du manque de compensation réelle du TP au plan national !

Et pourtant, La GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences) est un outil de gestion qui existe à la DGFIP mais qui sert en fait à mieux faire disparaître les emplois plutôt qu'à anticiper les besoins !