

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) année 2020 à la DGFIP

Montreuil, le 13/12/2021

Faute de ne pas avoir pu traiter ce point lors d'un précédent CTR, un groupe de travail dédié a été organisé le 06 décembre 2021 pour présentation au CTR du 08 décembre 2021.

Le RSU remplace le bilan social. Il doit être enrichi au fur et à mesure de ces trois années pour rassembler toutes les données prévues au décret Fonction Publique du 30 novembre 2020. Le choix rédactionnel de ce premier RSU de la DGFIP se limite à 68 indicateurs soit 40% de la BDS (base de donnée sociale) cette année pour s'aligner sur celui du Ministère, avec un objectif de plus de 50% pour 2022 et 100% en 2024. C'est un travail de collecte, de méthode et de construction « titanesque ». Malheureusement, il ne s'agit principalement que de données quantitatives qui de plus ne sont pas contemporaines mais datent de l'année 2020.

Ce rapport a vocation notamment à être utilisé dans le cadre des futurs CSA en sa formation spécialisée (remplaçant les CHSCT). Le volet Formation professionnelle sera traité dans un deuxième temps car ne faisant pas partie du premier décret (initiative de la DG d'en construire un).

Son objet est la mise à disposition de données pour servir de support au dialogue social.

A l'ouverture des travaux, il nous a été précisé qu'il s'agissait là d'une réunion « technique » et non d'une réunion où seraient discutées les conclusions et orientations politiques qui pourraient être tirées de l'analyse du document. Celles-ci étant prévues pour le CTR du 07 décembre.

Or, le CTR du 7 décembre avait pour ordre du jour : projet de loi de finances 2022, crédits DGFIP, pôle national d'accompagnement du réseau sur les actions complexes de recouvrement forcé, centres de gestion financier, rapport social unique. C'est à dire un ordre du jour totalement déraisonnable, où rien n'aurait pu être traité de façon un tant soit peu sérieuse. De plus, ce CTR était convoqué pour acter les suppressions d'emplois 2022 à la DGFIP, source de souffrance au travail et de sabotage de nos missions. L'ensemble des syndicats représentatifs a donc décidé de boycotter ce CTR factice du 07 décembre.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques a présenté lors de ce GT du 06 décembre ses conclusions (document ci-joint) issues de l'analyse des données RSU, de la réalité des services, du vécu des agents, et de la médecine du travail. Le RSU est un des éclairages possibles de la situation, mais n'est en rien l'alpha et l'oméga des éléments permettant une analyse solide. Notre conclusion est sans appel, le bilan social de la DGFIP n'est pas bon.

La souffrance au travail augmente, en matière d'égalité femmes-hommes le plafond de verre persiste, les droits et garanties des agents sont rognés, des services sont supprimés massivement et c'est l'avenir même de la DGFIP qui est en jeu.

Attentifs à ne pas être dans une démarche co-gestionnaire avec la DG (chacun son rôle), nous ne sommes pas rentrés dans l'élaboration en tant que telle des données mais avons fait remarquer l'absence regrettable de certaines : pas de comparatifs dans le temps pour nombre de données alors que cela permettrait de dégager de grandes tendances. Absence de données sur le sujet des suicides, des situations de burn-out, des signalements et des demandes de protection fonctionnelle ce qui est totalement anormal. Ces absences de données pourtant demandées en amont cette année, ne masquent pas la montée de la souffrance au travail, réalité de plus en plus prégnante dans nos services, notamment en période de restructurations permanentes et suite aux dégâts sociaux de la crise sanitaire qui n'apparaissent pas dans le RSU.

Même absence de données sur l'engagement indéfectible des agent-es sur la période de crise sauf peut être une extrapolation sur l'augmentation de plus de 82500 heures écrêtées alors que la moitié des horaires des personnels de la DGFIP n'ont pas pu être comptabilisés en particulier les télétravailleurs.

Dans ce sens, la DG reconnaît vaguement une possible corrélation entre l'augmentation des accidents de travail et l'augmentation de la charge de travail.

Par ailleurs, certaines données méritent d'être affinées notamment sur les situations de violences, d'harcèlements (dont le harcèlement sexiste et sexuel), sur le télétravail, le nombre de rapprochements en attente (cas de conjoints -hors mariages- et pour les collègues originaires des DOM) et les données sur l'ensemble des personnels présents dans nos services incluant par exemple les services civiques.

L'élaboration des futurs RSU nécessitera donc, de toute évidence, de nouveaux travaux et des enrichissements nécessaires pour en faire un outil conforme à sa destination.