



COMITE TECHNIQUE LOCAL 20 MAI 2022 - DÉCLARATION LIMINAIRE

MONSIEUR LE PRÉSIDENT,

Les différents mouvements de mutation à la DGFIP ont été publiés en ce début mai dans le cadre des lignes directrices. Les craintes annoncées par notre organisation syndicale, sont désormais réalité !

Le changement permanent des règles de mutation depuis cinq ans ne fait que scléroser le mouvement. Le taux de satisfaction est seulement de **66 %**. Pour les agents ayant une situation prioritaire le taux de satisfaction est de 79%.

La suppression du quota de 50 % au titre d'une demande prioritaire rend de plus en plus difficile une mutation pour convenance personnelle. Ainsi, plus d'un tiers des départements ne sont ouverts qu'aux prioritaires. Dans les DOM, la situation est toujours aussi catastrophique, très peu d'entrées et des dizaines de collègues, prioritaires ou non, restant sur le carreau.

Ces nouvelles règles et l'utilisation que la direction générale en fait, n'incitent pas ces collègues à passer des concours, entraînant de fait une situation défavorable pour les ultra-marins.

En outre, la multiplication des postes au choix (Dircofi, relocalisation,...) contribue à restreindre les possibilités de mutation sur un département.

Pour la CGT, les réformes successives à la DGFIP (NRP, dé-métropolisation, évolution des règles de gestion...), au-delà des suppressions d'emplois budgétaires, limitent progressivement les possibilités d'affectation dans les départements.

La Direction Générale fait des choix politiques en termes d'effectifs et d'affectations qui pénalisent clairement les agents pour les mutations mais aussi pour les promotions.

On peut dénoncer également la difficulté de pouvoir muter pour les collègues sans priorité particulière, ainsi que l'incompréhension croissante quant à l'articulation des mouvements des titulaires et des stagiaires.

Le télescopage des mouvements des titulaires et des stagiaires génère un réel et légitime sentiment d'injustice chez les collègues. Des titulaires déçus qui n'obtiennent pas satisfaction voient arriver des stagiaires le même jour sur un même département...A titre d'exemple dans le Finistère, 10 stagiaires arrivent pour ZÉRO titulaire !

D'autant que le différentiel entre le mouvement de première affectation des stagiaires et le mouvement définitif après évaporation sur des postes au choix, met en évidence que ce différentiel n'est pas toujours comblé par les titulaires.

Pire en Île-de-France, par exemple, certaines directions accueillent davantage de stagiaires que de titulaires.... **A titre d'exemple dans le département de Seine Saint-Denis, on relève l'arrivée de 65 stagiaires pour 2 titulaires. On croit rêver !**

Bientôt, les titulaires devront repasser le concours pour obtenir leur département dans le cadre du mouvement des stagiaires, voir le demander en qualité de contractuel !!.

La CGT Finances Publiques revendique des règles de mutation nationale avec une affectation la plus fine possible : géographique sur une résidence (au sens de la commune ou de l'arrondissement sur Paris, Lyon et Marseille) et fonctionnelle sur une mission/structure. Elle revendique également le retour à un mouvement unique titulaires/stagiaires ou ces derniers prendraient rang en fonction de leur reclassement. Nous exigeons aussi de véritables instances paritaires sur la mobilité et les promotions, seules instances garantissant la transparence pour les agents sur les actes de gestion les concernant et la défense de leur dossier.

Aujourd'hui figure à l'ordre du jour le plan d'action pour l'égalité professionnelle à la DGFIP.

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

Au 31 décembre 2020, seuls 32 % de A+ de la DGFIP étaient des femmes. Pour les A on passe à 52 %, 61 % chez les B et 63 % en C, pour un total de 58 % de femmes toutes catégories confondues.

Chez les contractuel.les, la tendance est encore plus marquée : 20 % de femmes en A+, 48 % de A, 59 % de B et 69 % de C...

Le « plafond de verre », c'est-à-dire le fait que, dans la structure hiérarchique de la DGFIP, les niveaux supérieurs sont proportionnellement moins accessibles aux femmes, est toujours bien présent ! Il est dû à plusieurs facteurs, et en particulier au fait que les femmes assument en moyenne 72 % des tâches domestiques, 65 % des tâches parentales. Ce sont aussi majoritairement elles qui gèrent le soin aux personnes dépendantes, âgées ou en situation de handicap de leur propre famille, mais aussi celle de leur conjoint.

Cette répartition entre catégories, couplée au temps partiel, amène à de fortes disparités de revenus entre les femmes et les hommes, d'autant plus accentuées à la retraite : **87 % des agents à temps partiel à la DGFIP sont des agentes.**

En effet, même si le temps partiel est choisi, il reste majoritairement utilisé à la garde des enfants (voire des ascendants) et cette tâche est encore considérée aujourd'hui comme dévolue «naturellement» à la femme. Le fait que celle-ci gagne en moyenne moins que son époux influe aussi sur le choix du parent qui prend un temps partiel.

La soi-disant moindre disponibilité de la femme est un frein à la promotion, voire pour passer un concours qui l'obligera à s'éloigner du domicile familial.