



L'EDITO

CFTC DGFIP



Édition 2025 – Trimestre 2

Syndicat constructif et représentatif

Sommaire :

Page 1 :
Edito – Une année mal commencée
Page 2 : 20 ans de la loi handicap – développement et implantation de la CFTC DGFIP – Mutations vs LDG
Page 3 : Lutte contre les discriminations à la DGFIP
Page 4 : Mobilité du cadre A – Don de jours

Contact :

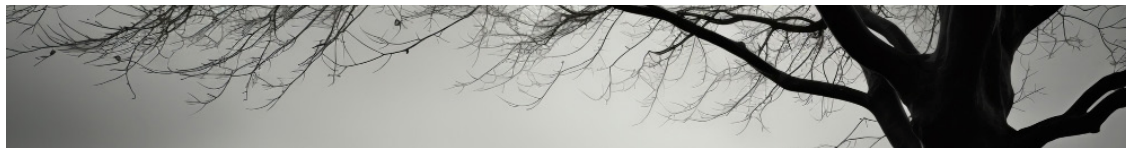
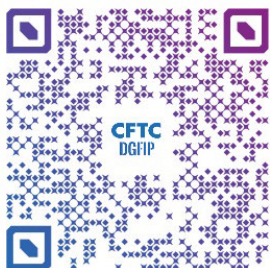
Syndicat National CFTC
Finances Publiques

Adresse :
Bâtiment Condorcet –
6 Rue Louise WEISS –
75013 Paris

Courriel :
syndicat-national@cftc-
dgfip.fr

Site internet :
<https://www.cftc-dgfip.fr>

S'inscrire à la liste de diffusion :



Une année mal commencée

Tout le monde suivant plus ou moins l'actualité, inutile de revenir lourdement sur le contexte de ce début d'année sans budget pour notre pays, donc sans visibilité quant aux budgets alloués à la DGFIP et pas plus pour le volet des emplois. Finalement adopté en février, le budget vient une nouvelle fois raboter les emplois à la DGFIP de manière aussi inacceptable qu'incompréhensible, tant le seul argument de l'exemplarité est devenu inaudible pour les agents que nous sommes ! (-550 annoncés à périmètre constant des missions, finalement -352 après transferts)

Le contexte géopolitique semble conduire les pays européens à investir plus massivement dans le domaine de la défense. Des efforts budgétaires supplémentaires seront sans doute demandés. **La CFTC DGFIP considère que les agents de la DGFIP ne sont en capacité d'accepter aucun effort financier supplémentaire, après le gel renouvelé de la valeur du point d'indice, la diminution de l'indemnisation des jours d'arrêt de travail de dix pour cent et l'absence de GIPA réitérée en 2025. Pour eux cela suffit !**

Ce début d'année chaotique a été marqué par un nombre significatif d'actes désespérés de la part de plusieurs de nos collègues dans un laps de temps très court. Suicides ou tentatives sur le lieu de travail dans certains cas, suicides ou tentatives au domicile dans d'autres. La détresse humaine ne doit jamais être négligée, pas plus que les causes directement liées à l'environnement de travail ne doivent être

occultées ou dissimulées. Les passages à l'acte sur le lieu de travail en disent long sur l'impact des conditions de travail de tous ; les vies privées et professionnelles ne sont pas séparées de cloisons étanches et les problèmes personnels peuvent se juxtaposer à ceux de la sphère professionnelle et vice versa.

La CFTC DGFIP suit ces affaires et a interpellé la Direction générale sur ce sujet qui ne saurait être glissé sous le tapis.

Autre signe d'un vent mauvais à la DGFIP, l'abandon du mouvement local des cadres A qui apparaît au détour d'une note du 31 janvier comme ayant été présentée aux organisations syndicales. **La CFTC DGFIP qui participe aux GT et au CSAR en alliance avec la CFDT peut répondre :**

« Non, Madame la Directrice, si les affectations a u c hoix d es cadres A en local avaient bien été annoncées au cours du GT du 9 octobre et dans les documents du CSAR de décembre (l'alliance avait voté contre cette actualisation des LDG) jamais les représentants des personnels n'ont eu connaissance de l'affectation au fil de l'eau et de la fin du mouvement local pour les inspecteurs ! »

La communication de la Directrice générale travestissant la réalité pose un grave problème de confiance alors que le dialogue social a justement besoin de confiance pour pouvoir s'exercer puis éventuellement aboutir, à condition de le vouloir vraiment.

La CFTC DGFIP, elle, a toujours cette volonté.



20 ans de la loi « handicap » : bilan et engagements de la DGFIP

Handicap : la DGFIP fête les 20 ans de la loi « handicap », focus sur les avancées !

Si la loi du 11 février 2005 a introduit des avancées majeures dans la reconnaissance et la prise en compte du handicap, des efforts restent encore à faire notamment sur l'accessibilité des sites de la DGFIP.

Certes, la DGFIP a recruté 7,5 % de personnes en situation de handicap, dépassant ainsi l'obligation d'employer a minima 6 % de travailleurs handicapés, **mais quelles sont leurs perspectives de carrières ?**

Pour la CFTC DGFIP, de trop nombreuses personnes en situation de handicap sont freinées dans leur déroulé de carrière, par manque de connaissances sur leurs droits (temps de composition majoré d'un tiers, agrandissement des caractères d'écriture, présence d'un secrétaire, rédaction en braille, etc.), par manque de confiance ou d'accompagnement... mais bien souvent par manque d'information de la

part de l'administration.

Si la promotion par détachement dans un corps ou cadre d'emploi de niveau ou de catégorie supérieure est bien prévue par le décret 2020-569 du 13 mai 2020, celle-ci n'est toujours pas mise en pratique en interne à la DGFIP.

Pourtant, la DGFIP si fière d'être exemplaire sur cette question a clairement loupé le coche lorsque la Fonction publique d'État a mis en place l'expérimentation de la promotion par la voie de détachement (la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, pour une expérimentation jusqu'au 31 décembre 2026).

La CFTC DGFIP exige que la DGFIP rejoigne cette expérimentation sans plus de délai de pseudo expertise qu'elle invoque depuis 4 ans, que la DGFIP devienne pleinement actrice de cette nouvelle possibilité de promotion interne des personnes handicapées.

L'exemplarité, la vraie, implique aussi quelques exigences !



La CFTC DGFIP poursuit son développement et son implantation !

En effet, depuis le début 2025 la CFTC DGFIP est heureuse de vous faire part de la **création de 4 nouvelles sections** :

- **Disi Sud Est & Outre Mer** ▶ Permanent Régional : Tomy Fontaine ;
- **SDNC** ▶ Permanent Régional : Sylvain Leblanc ;
- **DDFIP Yonne** ▶ Permanent Régional : Stéphane Rogoz ;
- **DDFIP des Vosges** ▶ Permanente Régionale : Sandra Périn.

Mutations vs LDG : l'effacement progressif de ce qui était un droit pour chaque agent de la DGFIP

Vous avez 45 ans, vous travaillez depuis 20 ans à la DGFIP dans une région qui n'est pas la vôtre mais que vous n'avez pas pu rejoindre précédemment faute de l'ancienneté suffisante.

Vous pensiez pouvoir y retrouver vos racines aujourd'hui.

Erreur grave...

Au gré des rabots successifs d'emplois, de restructuration en restructuration, les postes de votre catégorie se sont raréfiés dans la direction de vos rêves.

Vous ne disposez d'aucune priorité à faire valoir, parce que vous n'êtes ni en situation de handicap, ni divorcé, éloigné de vos enfants, ni même conjoint officiel d'une personne déjà sur place...

Les mouvements intermédiaires de première affectation, eux-mêmes bardés de priorités, viennent combler les vacances subsistant à l'issue

du mouvement général précédent, et ainsi fermer la dernière porte de vos espoirs.

Les exceptions nées des priorités et autres critères subsidiaires dépassent le cas général.

Votre souhait de regagner votre région d'origine est maintenant perçu comme une lubie, une utopie.

La convenance personnelle dont on continue cependant de parler dans les notes, s'est effacée.

Alors que s'esquisse l'apparition des concours nationaux d'affectation locale (CNAL), en parlera-t-on seulement encore un jour ?

Ce qui était un droit pour tous s'est effacé.



Lutte contre les discriminations à la DGFIP : La vision engagée de la CFTC

La lutte contre les discriminations à la DGFIP est un enjeu crucial pour garantir un environnement de travail respectueux des droits et de la dignité de chacun. La CFTC, place cette question au cœur de ses préoccupations et de son action.

Lutter contre les discriminations : Un combat nécessaire pour l'égalité

La discrimination sous toutes ses formes (sexe, âge, origine, handicap, religion, orientation sexuelle, etc.) est un fléau persistant dans le monde du travail. La DGFIP, en tant que service public essentiel, se doit d'être exemplaire dans la gestion de ses ressources humaines en respectant le principe d'égalité entre ses agents.

La CFTC DGFIP rappelle que la discrimination, qu'elle soit subtile ou flagrante, menace non seulement la cohésion interne, mais également l'efficacité des services. Elle entrave la carrière des agents et sape leur motivation. C'est pourquoi la CFTC DGFIP n'a de cesse d'interpeller activement l'administration pour que tous les agents puissent évoluer dans un cadre équitable, exempt de pratiques discriminatoires.

Les actions de la CFTC pour prévenir et combattre les discriminations

La CFTC en appelle donc à des mesures concrètes pour prévenir les discriminations à la DGFIP.

- **La formation et la sensibilisation de tous les agents** : La CFTC préconise des formations régulières à destination de l'ensemble du personnel, incluant l'encadrement, pour développer une culture de la diversité et de l'inclusion. Ces formations régulières en cours de carrière doivent s'inscrire dans une action de sensibilisation initiale obligatoire pour tous les agents portant également promotion des attitudes bienveillantes.
- **Le respect des critères de promotion et d'avancement** : Il est primordial, pour la CFTC DGFIP, de veiller à ce que les décisions relatives à la carrière des agents soient fondées uniquement sur leurs compétences et leur mérite, excluant toute forme de favoritisme ou de préjugé. Un suivi plus rigoureux des pratiques d'avancement permettra de garantir une égalité réelle entre les agents, de même que la mise en application de tous les dispositifs permettant les promotions des agents en situation de handicap notamment.
- **L'accompagnement des agents en situation**

de handicap : La CFTC insiste sur l'importance d'adapter les postes de travail et les conditions d'emploi pour les personnes en situation de handicap, afin de leur permettre de s'intégrer pleinement dans l'administration. Il s'agit d'un devoir légal mais aussi d'une question de justice sociale.

- **Le dialogue social renforcé** : La CFTC estime que la lutte contre les discriminations doit s'inscrire dans le cadre du dialogue social qu'elle a toujours privilégié. Elle encourage l'établissement de discussions ouvertes et constructives avec l'administration afin d'identifier les points de tension, de proposer des solutions et de suivre les progrès réalisés.



Un soutien concret aux agents victimes de discrimination

Au-delà de ces actions préventives, la CFTC offre un soutien concret et immédiat aux agents qui se considèrent victimes de discrimination. Le syndicat accompagne les agents dans leurs démarches, en les aidant à identifier les situations discriminatoires et à faire valoir leurs droits.

Conclusion

La lutte contre les discriminations à la DGFIP ne saurait être qu'une simple déclaration d'intention.

La CFTC demande que la DGFIP se mette réellement en capacité d'accompagner les agents victimes de discrimination, de les conseiller et de recueillir leurs plaintes. Tous les dispositifs de signalement et de suivi doivent permettre de garantir une vigilance accrue des cas de discrimination, avec clarté et transparence.

Pour la CFTC DGFIP, la DGFIP doit rester un lieu de travail où chacun est respecté et où les valeurs d'égalité et de justice sont effectivement appliquées. Ensemble, agents, partenaires sociaux et administration doivent unir leurs forces pour bâtir une DGFIP inclusive, où chaque individu a sa place, quelles que soient ses différences.



Mobilité du cadre A

La DGFIP apprentie sorcière ? quand on veut inventer le mouvement perpétuel et que l'on finit par découvrir la force d'inertie...

Depuis de nombreuses années, pour les encadrants A et A+, la DGFIP n'a qu'un mot à la bouche, la mobilité ! Mobilité fonctionnelle, mobilité géographique, mobilité externe, la DGFIP sera mobile ou ne sera pas !

Si on fait un petit bilan de cette bougeotte aiguë, laissant à penser que le mouvement perpétuel est l'universelle panacée, on se rend compte qu'au final, tout n'est pas si simple.

Mobilité géographique ? Si, avec la quasi généralisation des postes au choix pour les A et A+, on pensait pouvoir recruter au mieux les compétences dont les directeurs peuvent avoir besoin sur leur département, on se rend compte qu'au final, sans réseau, appui ou autre on a peu de chance d'être pris sur un poste sur lequel on candidate. Surtout que jusqu'ici les directeurs n'avaient pas à justifier leur choix et que les retours négatifs sont rarement fait.

Mobilité fonctionnelle ? Attention si vous n'êtes pas de la bonne filière, candidat s'abstenir !

Mobilité externe ? Si vous avez des prétentions particulières pour évoluer, là aussi oubliez ! La DGFIP n'est pas encore très ouverte d'esprit et valorise rarement les agents partis en mobilité lors de leur réintégration (méfiance, on ne le connaît pas!)

Au final, cette fameuse mobilité n'est jamais ni reconnue, ni valorisée, on la souhaite mais on s'en méfie, aussi la CFTC demande qu'enfin une véritable reconnaissance des parcours diversifiés soit faite, que les directions soient obligées de faire un retour quand une candidature n'est pas retenue, et qu'enfin la DGFIP ose faire confiance en la capacité d'adaptation de ses agents qu'elle n'a pourtant de cesse d'exiger.

Don de jours : un dispositif encore trop limité

La loi du 9 mai 2014 a ouvert la possibilité de faire bénéficier de don de jours aux parents d'un enfant gravement malade. Cette loi a été renforcée par celle du 13 février 2018 créant un dispositif d'un don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants.

Ainsi, chaque agent de la DGFIP a la possibilité de renoncer à une partie de ses jours de congé pour permettre à un agent de bénéficier de jours supplémentaires destinés à accompagner un enfant gravement malade ou handicapé ou un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le don de jours est anonyme mais le donateur doit désigner un bénéficiaire.

Il n'existe pas de restriction de lien entre donateur et le bénéficiaire.

Un agent a donc la possibilité de donner des jours de congés à son conjoint, partenaire de PACS, concubin, enfant comme à un collègue.

Chaque bénéficiaire peut recevoir des dons dans la limite de 90 jours.

Les jours non utilisés par les bénéficiaires (dans le cas du décès de la personne aidée) ainsi que les jours donnés par les agents quittant la DGFIP (qui n'ont pas l'obligation de désigner de bénéficiaires) sont reversés dans le stock de la DGFIP. Ils peuvent être réattribués aux personnes éligibles qui en font la demande.

L'arrêté du 23 septembre 2015 pris en application du décret du 23 mai 2015 limite le don de jours par des agents de la DGFIP au profit des seuls agents de la DGFIP.

Pour réduire le nombre de jours non pris, **la CFTC Finances Publiques** revendique l'élargissement du don de jours à des bénéficiaires de l'ensemble de la fonction publique.

La Solidarité entre les agents renforce les liens.

La CFTC Finances Publiques vous encourage à faire profiter de vos jours non utilisés.

La CFTC Finances Publiques encourage les agents éligibles à solliciter le bénéfice du don de jours.