



Syndicat constructif et représentatif

Sommaire :

Page 1 :

Edito – 2024 : Mauvaise année...et 2025 ?

Page 2 :

Le fonctionnaire bashing : universelle panacée pour combler les déficits ? – DGFIP : Un recrutement au choix et une mobilité restreinte, un modèle contesté

Page 3 :

PLF 2025 : Bercy, un modèle d'efforts mais une reconnaissance limitée pour ses agents

Page 4 :

Surcharge administrative et obstacles à l'utilisation



2024 : Mauvaise année... et 2025 ?

On dit souvent que « *les bons comptes font les bons amis* », visiblement, les Français auront du mal à rester amis avec leurs ministres des Finances et du Budget. Depuis des décennies, ceux-ci rivalisent d'audace pour mettre en place des plans de rigueur ou d'austérité, censés corriger leurs propres erreurs de prévision.

Dans un contexte mondial marqué par l'inflation et la hausse des coûts énergétiques, les gouvernements français, comme d'autres en Europe, justifient ces mesures par la nécessité de redresser les finances publiques.

Mais à quel prix pour les citoyens ?

Il est vrai que les conseillers ne sont pas les payeurs, et l'addition devra encore être réglée.

La potion pour 2025 ?

- 1 zeste d'impôt en plus pour les très très hauts revenus (on en trouve assez peu de ce niveau parmi les fonctionnaires)
- 1 zeste de contribution complémentaire temporaire pour 300 très très grosses entreprises (une partie de celles qui ont été choyées au cours des décennies passées)
- Le reste, pour peu que cela suffise, ce sera énormément moins de dépense publique traduite par des suppressions d'emplois (non ? Sans blague ? Une idée nouvelle ?), des fusions d'administrations (ah, là on avance...).

Une vieille recette, servie sous un nouvel emballage.

Certaines autres voix vont même jusqu'à réclamer la suppression pure et simple des 35 heures !

Le résultat ?

Alors que les Français demandent davantage de services publics, on leur promet de leur en offrir moins, en prétendant que cela améliorera la qualité. Ces mesures risquent d'accroître les inégalités, frappant de plein fouet les foyers les plus modestes, qui subissent déjà les effets de la hausse des prix et des services publics en déclin.

Pour la CFTC, l'effort doit être réparti de manière à ne pas pénaliser les plus vulnérables. Plutôt que d'imposer toujours plus de coupes budgétaires, la CFTC propose de repenser la fiscalité et de rediriger les efforts vers une relance économique qui n'exclut personne.

L'accès aux soins, à l'éducation de qualité, à la sécurité, et l'exigence de justice tant sociale que fiscale, doivent donner lieu à la sanctuarisation des budgets qui y sont consacrés, au bénéfice de l'ensemble de la société.

A la DGFIP, la CFTC suivra de très près les incidences qui ne manqueront pas de se manifester, à commencer par le volet des emplois et les diminutions de crédits, en référence au cadre d'objectifs et de moyens (COM 2023/2027).

Contact :

Syndicat National CFTC
Finances Publiques

Adresse :

Bâtiment Condorcet –
6 Rue Louise WEISS –
75013 Paris

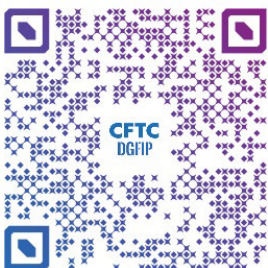
Courriel :

syndicat-national@cftc-
dgfip.fr

Site internet :

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

S'inscrire à la liste de
diffusion :





Le fonctionnaire bashing : universelle panacée pour combler les déficits ?

Certes le budget 2025 n'est pas encore voté au moment de l'impression de cet Edito. Force est pourtant de constater que « l'imagination au pouvoir » est un slogan que revisite avec passion ce gouvernement.

Après la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) supprimée pour 2025 mais abandonnée sans préavis dès 2024, voici le retour des 3 jours de carence et, cerise sur le gâteau, la diminution de 10 % du montant de la rémunération pendant les 3 premiers mois d'arrêt de travail.

Alors que les français demandent toujours plus de services publics, l'État employeur s'évertue à stigmatiser ceux qui leur rendent ces services.

Tantôt c'est sous le prétexte d'un alignement sur le privé en évitant de bien mettre tous les éléments de comparaison dans la balance (jours de carences et indemnités), tantôt c'est tenter de diviser les fonctionnaires entre eux. Ainsi pour la GIPA, l'argument du ministre de la fonction publique est d'indiquer que les fonctionnaires de catégorie A en bénéficient plus que les autres.

C'est juste oublier ce pourquoi la GIPA a été créée : combler par une prime la perte de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires qui n'ayant pas eu de

changement d'échelon depuis 4 ans (en clair ceux qui se trouvent en échelon terminal de leur grade) ont perdu du pouvoir d'achat dans un contexte où l'État n'augmente pas la valeur du point d'indice. Si les cadres A en bénéficient plus que les autres c'est d'une part qu'ils sont plus nombreux à plafonner faute de débouchés de carrière, dans des grilles qu'il faut d'autre part rénover.

Pour la CFTC, cela suffit !

Il est grand temps de revenir à une gestion de la ressource « Fonction publique » digne de ce nom, sans pour autant occulter sa nécessaire modernisation !

Il n'est pas tolérable plus longtemps d'avoir comme seul objectif la destruction de la Fonction publique. L'intérêt général du service public auprès de la nation dépasse une simple approche de valeur marchande. Il y a un manque d'honnêteté intellectuelle lorsque des comparaisons tronquées voire inappropriées sont pratiquées.

DGFIP : Un recrutement au choix et une mobilité restreinte, un modèle contesté

La Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) a récemment présenté un bilan de sa politique de mobilité et de recrutement, annonçant des changements significatifs dans ses pratiques. Ces réformes, bien que présentées comme une modernisation du système, soulèvent de nombreuses critiques comme l'a exprimé la CFTC DGFIP lors du groupe de travail LDG mobilités.

En effet, le passage progressif à un recrutement au choix, l'augmentation du nombre de contractuels, et le manque de transparence sur les priorités et les affectations mettent en lumière des problématiques qui risquent de fragiliser le service public et d'accroître les disparités entre agents.

Face à ces transformations, la CFTC DGFIP appelle à une révision quinquennale des lignes directrices de gestion (LDG) en 2025, accompagnée d'un dialogue renforcé avec les représentants du personnel.

Ce besoin de concertation traduit une inquiétude profonde pour le futur du service public, alors que la DGFIP semble se diriger vers une gestion de plus en plus centralisée, peu soucieuse de transparence et de participation des agents.

Un virage à haut risque : la DGFIP avance inexorablement vers un modèle de gestion moins encadré et plus sélectif, au risque de sacrifier

la transparence, l'équité et l'attractivité du service public. En privilégiant un recrutement au choix et en imposant des restrictions à la mobilité géographique, elle prend le risque de démotiver ses agents, de creuser les inégalités et de compromettre l'efficacité de ses services.

Il est essentiel que l'administration prenne en compte les critiques de ses agents et de leurs représentants pour éviter une fracture sociale interne et garantir un fonctionnement basé sur les valeurs fondamentales du service public.





PLF 2025 : Bercy, un modèle d'efforts mais une reconnaissance limitée pour ses agents



Des efforts sans reconnaissance

Le projet de loi de finances (PLF) pour 2025, présenté par les ministres de l'Économie, des Finances et des Comptes publics, impose des efforts significatifs aux ministères économiques et financiers, mais sans reconnaissance adéquate pour leurs agents.

Malgré des investissements maintenus en informatique et sécurité, les agents de Bercy ne voient pas leurs efforts récompensés.

Un resserrement budgétaire

Après des annulations de crédits de 10 milliards d'euros en 2024, le PLF 2025 marque un resserrement budgétaire significatif.

La Cour des comptes souligne que les réductions des prélèvements obligatoires ont contribué à cette situation, avec une baisse de recettes fiscales de près de 47 milliards d'euros depuis 2017.

Des réductions budgétaires et des suppressions d'emplois

Les réductions budgétaires passeront de 12 à 20 milliards d'euros en 2025 pour atteindre un déficit de 3% en 2027.

Le ministère des Comptes publics exige un effort supplémentaire de 60 milliards d'euros pour atteindre cet objectif d'ici 2029.

Cela inclut des économies de 40 milliards sur les dépenses et 20 milliards sur les recettes, avec l'État prenant en charge 20 milliards d'euros.

Un impact significatif sur les effectifs

Le PLF 2025 prévoit la suppression de 529 équivalents temps plein (ETP) pour les ministères économiques et financiers, avec la DGFIP étant la plus impactée (-550 ETP).

En revanche, la Douane, TRACFIN et l'AIFE verront

leurs effectifs augmenter légèrement.

Les réductions d'emplois affectent gravement les conditions de travail des agents et la qualité du service public.

Une réduction des crédits d'intervention

La mission « Économie » verra une réduction significative des crédits d'intervention destinés aux entreprises.

La baisse des crédits immobiliers (-70 millions d'euros pour le SG et -60 millions d'euros pour la DGFIP) inquiète particulièrement la CFTC, car elle compromet les conditions de travail des agents.

Un discours de vérité

La Secrétaire générale des ministères économiques et financiers a reconnu que la baisse des effectifs n'est pas indolore et affectera la capacité de la DGFIP à gérer ses priorités.

La CFTC Finances dénonce cette situation, soulignant que la politique de « faire plus avec moins » intensifie le travail et fait perdre du sens au travail des agents.

Un contexte de flou

Le contexte politique actuel, marqué par l'absence de majorité, ajoute de l'incertitude.

Les suppressions d'emplois et les réductions budgétaires risquent de dégrader encore plus les conditions de travail des agents et la qualité du service public.

Pour la CFTC, le PLF 2025 impose des sacrifices importants aux agents des ministères économiques et financiers sans reconnaissance adéquate, avec des suppressions d'emplois et des réductions budgétaires qui affectent gravement leurs conditions de travail et la qualité du service public.

Surcharge administrative et obstacles à l'utilisation : la CFTC revendique une refonte de la gestion des frais de déplacement liée à l'application FDD pour fluidifier le remboursement des frais de déplacement.

La CFTC DGFIP a lancé le 24 septembre 2024 un questionnaire visant à évaluer l'appréhension de l'application FDD par les agents. En préambule des résultats de cette enquête, nous souhaitons remercier l'ensemble des agents qui ont participé et se sont impliqués dans cette enquête. En effet, en seulement moins de 10 jours ouvrés plus de 4000 réponses ont été recueillies permettant une vision éclairée des ressentis quant à cette application par des agents de divers horizons ou services de la DGFIP.

Ce sondage s'est concentré sur trois questions clés. La première portait sur l'évaluation de l'ergonomie de l'application avec une notation allant de 0 (très mauvais) à 5 (très bon). La deuxième question visait à évaluer la perception du temps consacré à la saisie des frais de déplacement, avec des réponses variant de "très rapide" à "excessif". Enfin, la dernière question abordait l'éventuelle renonciation au remboursement de frais de déplacement.

Analyse détaillée des réponses

Les résultats concernant l'ergonomie de l'application FDD révèlent une insatisfaction marquée de la part des utilisateurs. En effet, 80% des répondants ont jugé l'ergonomie de l'application de manière négative, avec 37% qualifiant celle-ci de «très mauvaise» et 16% de «mauvaise». Un autre 27% la considère «peu satisfaisante», ce qui souligne un manque de convivialité et d'efficacité perçue dans l'utilisation de l'application.

Les résultats relatifs au temps passé pour déclarer les frais de déplacement via l'application FDD révèlent une préoccupation majeure parmi les utilisateurs. En effet, 77% des répondants estiment que ce processus est «excessif» ou «énorme», traduisant une perception largement négative du temps requis. Ce chiffre suggère que la gestion des frais dans l'application constitue une tâche chronophage, possiblement source de frustration et de perte d'efficacité pour les agents concernés.

Les réponses à la question concernant le renoncement au remboursement des frais de déplacement montrent une réalité préoccupante : 49% des répondants ont déjà renoncé à demander le remboursement de frais auxquels ils avaient droit. Ce taux élevé reflète probablement les difficultés rencontrées lors de l'utilisation de l'application, que ce soit en raison d'une ergonomie perçue comme inadaptée ou d'un processus jugé chronophage, comme l'indiquent les résultats précédents.

L'analyse de ce sondage révèle des difficultés majeures rencontrées par les utilisateurs de l'application FDD, tant sur le plan de l'ergonomie que du temps nécessaire pour déclarer les frais de déplacement. Près de 80% des répondants jugent l'ergonomie de l'application insatisfaisante, avec un nombre élevé d'agents le qualifiant de «très mauvais». Cette évaluation montre clairement que l'application n'est pas adaptée aux attentes des utilisateurs, ce qui complique leur utilisation au quotidien.

Par ailleurs, 77% des répondants estiment que le temps requis pour saisir les frais de déplacement est «excessif». **Cette perception met en lumière un processus chronophage qui détourne les agents de leurs missions principales et génère une surcharge administrative.** Ce constat est renforcé par le fait que 49% des agents ont déjà renoncé à demander leurs remboursements, probablement en raison des obstacles rencontrés dans l'utilisation de l'application.

Au manque de souplesse de l'application s'ajoute le zèle de certaines directions au sujet de certains justificatifs, aspect non visé dans le présent sondage mais qui remonte régulièrement du terrain. Il est à noter néanmoins que certaines directions ont réalisé un balayage dans l'application des ordres de mission n'ayant pas donné lieu à un état de frais, ce qui a permis de procéder à des remboursements auxquels des agents avaient renoncé, quel qu'en soit le motif.

Face à ces constats, la CFTC revendique des améliorations concrètes et rapides de l'application FDD. Nous exigeons une refonte de l'ergonomie pour rendre l'application plus intuitive et accessible, ainsi qu'une simplification des démarches de déclaration des frais, afin de réduire le temps passé sur cette tâche. Il est essentiel que l'application soit un outil au service des agents et non une contrainte. A défaut, la gestion des frais de déplacement gagnerait à être centralisée et encadrée au niveau de chaque direction dans une cellule spécialisée en charge de valider et saisir les justificatifs, déchargeant ainsi les agents de tâches qui ne relèvent pas de leur métier et ampute parfois exagérément le temps consacré à leurs missions.