

Groupe de travail « présentation du rapport social unique 2020 » du 6 décembre 2021



Compte rendu groupe de travail du 6 décembre 2021 « présentation du rapport social unique 2020 »

En l'absence d'Olivier ROUSEAU, sous directeur de RH-2, la réunion était présidée par Gaël GRIMARD, chef du bureau RH-2C (*Conditions de vie au travail, formation, recrutement, études et production de statistiques en matière de ressources humaines*) assisté de Sébastien COQUEREAU.

En application des dispositions du décret n°202-1493 du 30 novembre 2020, relatif à la base de données sociales et au rapport social unique, la DGFIP a présenté son tout premier rapport social unique (RSU) sur les données RH de l'année 2020.

Le RSU doit, quand il sera complet, présenter les données de trois années successives. Le premier RSU complet sera donc disponible en 2024.

Le RSU relatif à 2020 comprend :

- des chiffres repères ;
- des faits marquants ;
- les thématiques ministérielles 2020 : accompagnement du télétravail, continuité des missions essentielles de la fonction RH, accompagnement social des agents au quotidien.
- les données chiffrées.

C'est la dernière partie, relative aux données chiffrées, qui a été présentée de manière développée aux organisations syndicales. Elle servira de base référentielle de concertation.

La partie « *données chiffrées* » concerne : les recrutements, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail, l'action sociale, le dialogue social, la discipline.

Il s'agit du premier exercice de ce genre à la DGFIP. L'administration ne dispose pas de comparatifs pour les années antérieures. Le RSU met à disposition des agents et du public des données RH, ce qui est sans précédent à la DGFIP.

Le décret de 2020 prévoit la publication d'environ 200 indicateurs. Le taux de réalisation actuel « *coché* » est de 40 %. Le RSU compte aujourd'hui 143 pages et il est accessible en ligne sur l'intranet ULYSSE. À terme, il sera développé sur quelques 300 pages.

L'administration a élaboré le RSU avec le Secrétariat général du ministère. Il est maintenant nécessaire de dénombrer et de bâtir des indicateurs et des données statistiques qui n'existaient pas auparavant.

Ce rapport social unique permettra d'alimenter la base de données sociales et le dialogue social : il sera utile aux travaux de tous les groupes de travail à venir. L'administration a insisté sur le fait que le RSU ne constituait pas une démonstration. Il ne cherche pas à convaincre et se doit d'être neutre.

La CGC et l'UNSA, comme d'autres organisations, ont regretté l'absence de certaines données chiffrées et d'informations. Il s'agit en particulier : des violences verbales et physiques subies par les agents de la part des usagers, mais aussi de collègues ; des cas de burn-out, de suicides, de discriminations et de harcèlements.

L'administration a reconnu l'exigence posée par le décret s'agissant de la communication de ces données et s'est engagée à les faire figurer dans les prochains RSU.

La perte d'attractivité de la DGFIP, qui ressort clairement des données chiffrées du RSU, a été relevée par tous.

Il en est de même de l'âge médian élevé des agents de la DGFIP : 49 ans et 3 mois (la moitié des agents a plus de 49 ans et 3 mois et l'autre moitié est moins âgée). Il s'agit d'un indicateur crucial.

Il est également demandé à l'administration de sourcer les accidents de service, y compris ceux survenus en télétravail.

Le tableau de bord de veille sociale présente un certain nombre d'indications qui viendront au fil de l'eau enrichir le RSU.

Enfin, la base de données sociales - prévue par le décret de 2020 - représentera une incontestable évolution et permettra d'enrichir considérablement les travaux des réunions techniques et groupes de travail.

Force est de reconnaître que ce document est une source d'informations importantes accessible aux agents, aux organisations syndicales et aux tiers sur la structure de notre administration au plan des ressources humaines.

Que ce soit les données statistiques de recrutements, de démographie interne, de répartition géographique, de statuts... la liste n'étant pas exhaustive, l'UNSA et la CGC relèvent que c'est une première en matière de transparence.

Ces données, autrefois éclatées ou non publiées, seront utiles pour notamment analyser les progressions de carrière, la promotion interne, ou encore le niveau de formation.

Nous espérons que l'ensemble des acteurs de la DGFIP sauront se saisir de ces éléments pour travailler à l'amélioration des conditions de travail et des parcours professionnels.

**La CGC Finances Publiques vous informe, sans polémique
mais sans compromis.**

**Elle vous représente, vous soutient et vous défend au
mieux de vos intérêts.
Soutenez-la ! Adhérez !**

***Consultez toutes nos informations sur le site :
www.cgc-dgfip.info***