



Le + syndical

CGC-DGFiP
86/92 Allée de Bercy
Bâtiment Turgot
Télédoc 909
75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.39 – 01.53.18.00.69 ou 01.73

Site : www.cgc-dgfiip.info

Adresse mail : cgc.bn@dgfiip.finances.gouv.fr

Lettre ouverte à Monsieur Bruno Parent, Directeur Général de la DGFiP, pour mettre fin au baïllonnage du dialogue social.

I. Le dialogue social au point mort

Pour pouvoir dialoguer et négocier, c'est une évidence, il faut au moins être deux autour de la table.

Force est de constater, Monsieur le Directeur Général, que si vous nous déléguez des « correspondants » en réunion, ceux-ci deviennent subitement comme paralysés dès qu'il s'agit de discuter les documents préparatoires présentés par la Direction Générale.

En fait de « documents préparatoires » vous ne nous présentez ni plus ni moins que des « projets » aboutis et complètement « ficelés », sur lesquels il n'y a rien à ajouter si ce n'est recueillir pieusement les commentaires et délivrer les explications de texte.

Cette manière de faire, pratiquée depuis des années, mais qui est particulièrement symptomatique depuis votre arrivée à la tête de la DGFiP, est la négation **d'un dialogue social constructif et met en exergue l'affaiblissement du pouvoir décisionnel d'un DGFiP qui applique strictement les consignes de restrictions budgétaires qui lui sont données sans préserver l'humain.**

Baïllonner la représentation syndicale, c'est également refuser d'entendre vos personnels et cadres qui s'emploient à réaliser les missions de la DGFiP dans des conditions de travail dégradées.

Dans ces conditions, confrontés à ces pratiques inacceptables, vous nous forcez à réagir en ayant recours aux moyens extrêmes pour faire entendre nos revendications.

Pour cette raison, nous avons appelé l'ensemble des cadres à participer à un mouvement de grève, ce qui ne s'était pas produit depuis des années, recueillant un taux de participation des cadres A et A+ sans précédent :

- 17,07 % au plan national dont 21,04 % dans les services déconcentrés pour les A+ ;
- 16,62 % pour les inspecteurs dont 19,31 % dans le réseau.

Il ne s'agit pas de l'humeur du moment mais du résultat de toutes les vicissitudes accumulées et subies par les personnels de la DGFIP, depuis la fusion des services DGI et DGCP.

II. Une intransigeance délibérée et calculée de l'Administration :

Dans les réunions de travail entre l'Administration et les organisations syndicales, comme depuis des années, chacun expose son point de vue, fort de ses convictions, et aucune ligne ne bouge car l'administration, dernière à parler, ne change pas non plus ses positions d'un iota.

Quelles sont les causes d'une telle impasse ? Il n'est pas vain de rappeler certaines réalités :

- l'instabilité des règles juridiques et des décisions politiques à décliner dans des délais contraints qui font travailler l'administration dans l'urgence ;
- nos élites administratives se transforment en exécutants disciplinés de décisions ministérielles, sans état d'âme, et présentent des projets déjà aboutis et figés lors des rencontres avec les OS ;
- les réductions des coûts budgétaires priment sur tout le reste dans un ministère qui n'est plus qualifié de prioritaire depuis des années. Sur ce sujet, c'est la GRH qui devient un outil au service des économies budgétaires via les suppressions d'effectifs, les freins aux promotions et le souhait de voir partir des cadres avant l'âge limite, sans contrepartie significative. Bref, il s'agit d'un vaste plan social déroulé depuis 2009, sans les mesures d'accompagnement ad'hoc ;
- des occasions manquées par les dirigeants de la DGFIP de faire bénéficier aux agents et cadres d'un dispositif PPCR favorable à leur déroulement de carrière, malgré des imperfections. Au contraire, c'est une volonté de l'administration de requalifier surnoisement les métiers administratifs et comptables en utilisant le dispositif PPCR comme outil tout en laissant certains grades orphelins des grilles type de la Fonction Publique d'Etat. Il en résulte des contradictions graves de nos dirigeants en affichant d'abord des certitudes sur les bienfaits d'une fusion ex DGI et ex DGCP puis en neutralisant ses conséquences rétrospectivement ;
- des erreurs passées concernant la GRH et la GPEEC que les décideurs nous font payer aujourd'hui, qui résultent d'une absence de vision à moyen terme et de l'incapacité de bâtir une gestion prévisionnelle des missions et moyens ;
- une dégradation de la situation des services qui n'est pas assumée par nos responsables . Ils prétendent toujours qu'avec encore moins de moyens la DGFIP pourra faire face à toutes ses missions notamment avec l'arrivée du numérique. Et si les problèmes apparaissent dans les structures locales, que les résultats ne sont au rendez-vous, c'est la faute du cadre qui n'est pas un bon manager, pourtant spécialement sélectionné sur ces critères ;
- **la volonté de casser la résistance syndicale, dernier rempart mobilisateur, pour faire passer des mesures qui détruisent briques par briques les règles de gestion avant de s'attaquer au statut du fonctionnaire.**

Sans vouloir faire peser l'entière responsabilité de ce résultat sur votre action, il convient que vous vous souciez aussi du sort de vos personnels, l'humain demeurant au cœur des organisations.

CONCLUSION : pour une rénovation du cadre et de la logique des discussions sociales

Monsieur le Directeur Général, vous avez un rôle décisif à jouer pour **restaurer un dialogue social constructif**, afin de redonner davantage de légitimité au processus décisionnel.

Il conviendrait de songer à un cadre de consultation élargi et rénové ayant vocation à discuter les projets intéressant les personnels, et à en débattre pour susciter des orientations constructives, au delà des postures d'opposition traditionnelle entre employeur et organisations syndicales.

Pour éviter l'écueil de cadres qui deviennent de plus en plus désenchantés et d'une administration DGFIP en passe d'être fortement démotivée, vous devez recueillir l'adhésion et l'engagement pour une administration moderne, plutôt que le passage en force.

Nous souhaitons que vous preniez en compte ce constat et les suggestions de bon sens, si vous avez le souci du bien commun, et nous n'en doutons pas, afin de rétablir un véritable dialogue.

Au delà des enquêtes périodiques sur le baromètre social de la DGFIP, sans effet véritable, un premier signe positif serait de prendre acte du résultat du mouvement de grève du 15 novembre 2016 et d'offrir à vos cadres une véritable amélioration de carrière au titre de PPCR.

Pour recevoir régulièrement des informations de la CGC DGFIP
Renvoyez par courriel votre demande expresse à cgc.bn@dgfip.finances.gouv.fr

