



CGC-DGFiP et SNC-CGC

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 et www.snc-dgfiip.info

Adresses mail : cgcdgfiip.bn@dgfiip.finances.gouv.fr

sncdgfiip.bn@dgfiip.finances.gouv.fr



Syndicat National des
cadres A

Syndicat National
des contrôleurs

Action Publique 2022 volet RH : du discours de la méthode des atteintes statutaires !

Le programme Action Publique 2022 a fait l'effet d'un coup de tonnerre lors de son annonce. Pour répondre à l'objectif de la baisse de la dépense publique avec comme corollaire la suppression annoncée de 120 000 emplois publics sur le quinquennat, un plan de révision générale des politiques de l'Etat a été entrepris. Dans ce cadre, une gestion « plus souple » des personnels publics est projetée sous l'intitulé « *nouveau contrat social* ».

La « *transformation de l'action publique* » a été annoncée comme une « *priorité* » par le premier ministre Edouard Philippe dans sa lettre circulaire du 26 septembre 2017 adressée aux ministres.

Tandis que l'avenir de nos missions commence à se dessiner à la DGFiP, le CITP a publié ses orientations sur le volet « *renovation des ressources humaines* ».

Feuille de route « Ressources Humaines » Action Publique 2022 : la concertation qui s'ouvre avec les syndicats dans les trois versants de la fonction publique est bâtie sur un « *Document d'orientation pour la concertation* » visant à « *refonder le contrat social avec les agents publics* ». Il reprend, en les explicitant, les lignes directrices avancées par le Comité interministériel (CITP), sans « *a priori ni tabou* » sur les axes du « *nouveau contrat social* » :

- Un élargissement du « *recours au contrat* » ;
- La rémunération individualisée des agents publics ;
- Un renforcement aidé des mobilités dans la fonction publique ou vers le secteur privé ;
- Un dialogue social plus fluide [!] ... « *dans une philosophie similaire à la loi Travail* » [!!!] .

1/ Un élargissement du recours au contrat dans la fonction publique ou : « *Comment développer le recours au contrat pour mieux répondre aux besoins des employeurs et aux enjeux des territoires en termes d'affectation des personnels ?* »

Le constat est basé sur les évolutions auxquelles la fonction publique va être confrontée, imposant « *d'assouplir profondément le processus de recrutement* » : évolution des métiers et des compétences avec le fort impact technique du numérique, départs à la retraite ... En regard, les employeurs publics auraient besoin de recruter plus facilement : recherche en technicité, postes non attractifs à pourvoir au plan géographique, passage de carrière de salariés privés dans le secteur public. Le recours au contrat serait la réponse à ces besoins de souplesse.

Les discussions visent à déterminer les secteurs et missions concernés par l'extension du recours au contrat s'agissant de métiers sans « *spécificité propre au service public* ». Elles porteront aussi sur les modalités du contrat y compris sous de nouvelles formes.

Position de la CGC-DGFiP : ce ne sont pas tant les modalités que le champ du recours au contrat et son ampleur qui interpellent. La terminologie « *spécificité propre au service public* » est tellement vague qu'elle ouvre tous les champs du possible !

Des personnels contractuels exerceront-ils leurs fonctions avec le même souci de neutralité et d'indépendance qu'un fonctionnaire ? Quant à leurs nombres, les contractuels représentent déjà un volume significatif de 17,2 % des effectifs des trois versants de la fonction publique (données 2015). Doit-on s'attendre à terme au doublement de ce chiffre ? Ce n'est pas impossible.

Sur la forme du contrat, nous avons déjà le début d'une piste : le recours au contrat de droit privé. Cette mixité est déjà répandue dans certaines Autorités Publiques Indépendantes (API). Elle pose des interrogations sur la forme de la représentation des personnels et la coexistence de régimes juridiques et financiers très différents. Elle suscite aussi des interrogations sur les risques de précarité et d'absence de motivation des personnels moins favorisés qui seraient recrutés en CDD et rémunérés au SMIC.

2/ La rémunération individualisée ou au mérite : « *Comment faire évoluer la politique de rémunération afin de mieux distinguer la sécurisation du pouvoir d'achat, la prise en compte de l'expérience, des responsabilités et des sujétions, ainsi que la performance individuelle ou collective ?* »

Présentée comme ayant de multiples enjeux, dont [et surtout !] un enjeu « *d'efficience de la dépense publique* » - la rémunération au mérite va s'attacher à redéfinir les composantes de notre mode de rémunération.

Il s'agira de distinguer entre d'une part « *la sécurisation du pouvoir d'achat* », d'autre part, le niveau de fonction et de sujétion ainsi que la reconnaissance des mérites et de l'implication individuelle [cela ne vous rappelle-il pas RIFSEEP avec le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ?].

Position de la CGC-DGFiP : nous reconnaissons un fondement à la valorisation de l'engagement personnel et des compétences, mais nous n'appuyons pas le dispositif d'individualisation de la rémunération au mérite à enveloppe constante. Il est source de tensions et d'injustice. La DGI puis la DGFiP avaient procédé à plusieurs expérimentations – modulation de la part variable de la prime de rendement, PALP - qui ont apporté autant de frustrations que de satisfactions modestes.

Le projet RIFSEEP est d'ores et déjà conçu pour constituer le « Cheval de Troie » destiné à découpler nos rémunérations, ce que nous avons dénoncé dès sa présentation (cf. notre article de juin 2017 : « *RIFSEEP indemnitaire : futur casse-tête* »).

En revanche nous pourrions soutenir l'idée d'un intéressement collectif, y compris décliné au niveau d'un service ou d'une typologie de services, sur la base de résultats objectivés. Cependant, il doit s'agir d'un élément de rémunération supplémentaire non prélevé à « enveloppe constante ». Il convient également de s'assurer que le dispositif ne débouche pas sur une course aux indicateurs qui déséquilibrerait le fonctionnement global d'un service.

3/ Un renforcement aidé des mobilités dans la fonction publique : « Comment proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et dans leur mobilité ? »

Ce sujet se place dans le champ de la mobilité « contrainte ». Le gouvernement n'a pas caché que la revue des missions de l'Etat entraînerait des réorganisations et des restructurations. En conséquence, une enveloppe budgétaire destinée à couvrir les investissements en formation professionnelle et en « *reconversion* » est d'ores et déjà prévue.

Gérald Darmanin, pilote d'Action publique 2022, a annoncé de son côté, sans entrer dans le détail des mesures, le projet de plan de départs volontaires de l'administration.

Position de la CGC-DGFIP : nous sommes favorables à la mobilité inter-administrative « choisie » et à la diversification des parcours professionnels. Pour autant, celle-ci pré-suppose une harmonisation des niveaux de rémunération par catégorie de postes dans les différents ministères. C'est le principal aspect de RIFSEEP que nous critiquons du point de vue de l'existant à la DGFIP.

Concernant les plans de départs volontaires, nous attendons de connaître les modalités avant de nous prononcer. Sur la base des dispositifs actuels, nous sommes assez sceptiques sur l'attractivité potentielle qui susciterait un départ massif des agents publics.

4/ Fluidifier, simplifier le dialogue social ou « Comment définir un nouveau modèle de dialogue social avec un meilleur fonctionnement des instances représentatives et une dynamisation du dialogue social au niveau pertinent ? »

Selon les constats formulés par le gouvernement, l'organisation et le fonctionnement des instances représentatives présenteraient des « *faiblesses ... qui impactent l'efficacité de plusieurs processus RH fondamentaux* ». L'amélioration des processus de gestion des fonctionnaires et des contractuels pourraient être obtenue par des mesures d'allègement et de simplification.

Il est donc prévu de réformer les instances de représentation des personnels : Comités Techniques (CT), CHSCT (Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail), Commission Administratives Paritaires (CAP) et d'en déconcentrer le niveau d'intervention.

Le principe est de « *redéfinir les actes devant être soumis aux CAP, afin de concentrer son rôle sur l'examen des décisions ayant un impact négatif sur la carrière des agents* ». Il s'agit d'une remise en cause profonde du rôle des CAP nationales. En allégeant, simplifiant et déconcentrant les CAP, l'administration entend se faciliter la vie dans les « *processus RH fondamentaux* », en levant le contrôle a priori exercé actuellement par les CAPN. Dans le même temps, le nombre d'élus locaux va fortement diminuer en raison des suppressions d'emplois (ratio représentants/catégories effectifs).

La DGFIP, toujours « *bon élève* », a déjà amorcé la démarche. Les Commissions Administratives Paritaires Locales (CAPL) vont ainsi prendre le pas au niveau départemental sur les CAP Nationales, appelées à devenir de simples chambres d'enregistrement des mutations.

La feuille de route prône également la fusion des CT et CHSCT en raison de leur multiplicité et de domaines d'action qui seraient redondants.

Position de la CGC-DGFiP : bien que « *la protection des garanties de personnels* » soit affirmée dans le document de travail, les mesures annoncées ne vont pas dans ce sens. Nous contestons les modalités envisagées de « déconcentration » dont nous percevons déjà les vicissitudes à la DGFiP. Encore plus graves sont les velléités de restreindre le champ de compétence des CAPN. Il s'agit d'atteintes très fortes à la capacité de défendre les personnels.

S'agissant de la fusion des instances CT et CHSCT, dans la suite logique de ce qui est prévu dans le secteur privé, nous sommes ouverts aux discussions dans l'intérêt bien compris des personnels. Si un meilleur fonctionnement de ces instances est effectif à la clé, pourquoi faudrait-il s'y opposer par principe ? Nous souhaitons préalablement faire l'analyse des projets.

*
* *
*

La CGC-DGFiP s'oppose à ce que la transformation envisagée de notre « *cadre de travail* » - comprendre notre statut - sonne le glas d'une conception qualitative du service public.

Le statut du fonctionnaire est une garantie pour nos concitoyens. Il participe aux principes d'égalité et de neutralité, au bon fonctionnement de l'administration publique, avec pour socle le recrutement par concours, la garantie d'emploi et le déroulement de carrière.

Les projets RH d'AP 2022 portent en eux des atteintes fondamentales à nos statuts et au service public.

Globalement, la méthode AP 2022 pose problème. L'ampleur des sujets à traiter dans un temps très limité cantonne les organisations syndicales à un rôle de consultant. Le risque est désormais qu'elles soient peu entendues et pas écoutées !



CGC DGFIP et SNC DGFIP se battent à vos côtés pour défendre vos droits. Pour recevoir régulièrement des informations, renvoyez par courriel votre demande expresse à :

- la CGC DGFIP : cgedgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr ou
- au SNC DGFIP : sncdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr

