



## **CGC-Finances Publiques**

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-dgfip.info](http://www.cgc-dgfip.info)

Adresse mail : [cgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr)

Syndicat National des  
cadres A

## **Cadres à la DGFIP : entre déception, malaise et désespoir**

Juillet 2018

Les cadres de la DGFIP sont de plus en plus en situation de "fragilité professionnelle", en raison de conditions de travail psychologiquement éprouvantes auxquelles s'ajoute le sentiment de déshumanisation du travail avec la création d'hyper-structures métiers.

### **Des déroulés de carrière compromis**

La DGFIP gère le cadre qui perd son poste sous l'angle garantie de rémunération et autres dispositifs indemnitaires (prime de restructuration de services, indemnité d'accompagnement à la mobilité), en laissant de côté l'aspect humain comme si le préjudice moral et professionnel n'existait pas.

#### **- En l'état, demeurer inspecteur reste la probabilité la plus élevée**

M. X est inspecteur stagiaire issu du concours externe. Il a 27 ans. Ils seront 850 dans la prochaine promotion 2018/2019. Ses espoirs de carrière sont quasi inexistantes : 80 places d'IP sur une promotion de 850 inspecteurs auxquelles s'ajoutent les précédentes soit 1% de l'effectif. En cas d'échec, il garde la possibilité de faire partie des 350 IDIV sélectionnés parmi la population des inspecteurs qui atteint le 8ème échelon soit après 16 ans d'activité. M. X a alors 43 ans et est installé dans sa vie privée. S'il réussit, il doit accepter une mobilité géographique et/ou fonctionnelle car la promotion n'intervient qu'une fois trouvé un poste. A 45 ans, il obtient enfin un poste d'IDIV et le niveau de responsabilité qui lui est demandé n'est pas en concordance avec le faible gain de rémunération. Il va même y perdre s'il doit exposer des frais de double résidence. Lorsqu'il atteindra le 3ème échelon de la classe normale soit 6 ans plus tard, il pourra postuler à la hors classe. Mais là aussi les places sont limitées. Si tout va bien vers 55 ans il sera HC. Merci bien!

#### **- tandis que les exemples de « cadres éjectés » se multiplient**

M. Y domicilié dans le 94 devient comptable en SIP dans le 92. Le poste fusionne. Il perd son poste et se retrouve en surnombre dans sa direction à réaliser des intérim-missions de courtes durées en SIP, trésoreries collectivités locales, PCR, durant plus de 2 ans. Il obtient un SIE en promotion dans une autre direction. Le gain indemnitaires est absorbé par les frais de déplacements et de double résidence compte tenu de l'éloignement domicile/travail. Il apprend alors que son SIE va en absorber un autre. Le collègue du poste absorbé perd son poste tandis que M. Y encore comptable du poste absorbant n'est pas certain de garder le sien. Si le poste fusionné est reclassé avec un indice auquel il ne peut prétendre, M. Y va à nouveau faire ses valises... Merci bien!

Mme Z obtient à 56 ans un SIP classé C2. Son poste est supprimé. Elle retrouve un SIP qui fusionne un an plus tard. Elle perd à nouveau son poste le 01/01/2019. Elle a maintenant 60 ans et souhaite que son investissement sur un poste comptable soit reconnu et s'inscrive dans la durée. Maintenant, son travail consiste à préparer proprement l'absorption de son service dans les meilleures conditions. Au 01/01/2019, si elle obtient un nouveau poste comptable en équivalence, elle sera bloquée 2 ans, alors qu'approchant de la retraite, elle espérait un poste en promotion. Faut-il encore dire merci ? Et les cas se multiplient... !

A chaque fois, il y a un sentiment d'incompréhension, d'injustice et de déception du « cadre éjecté » qui vire parfois au désespoir.

## **La situation des « cadres éjectés » est gérée en local sans approche globale**

Même si les directeurs locaux sont à l'écoute des "cadres éjectés", ils n'ont pas de solution à proposer.

### **- Le vécu des cadres au quotidien est très préoccupant**

La réflexion d'une collègue qui s'est adressée à la CGC mérite d'être publiée.

*les « cadres sont éjectés » par l'effet des regroupements de services : prévenus souvent très tardivement, sans une analyse de leur situation et des perspectives et sans prise en compte de l'effet dévastateur que cela peut produire, ils passent d'une situation hyperbookée à rien du tout. Le nombre de fois où cela s'est fait sans aucune considération du cadre quelles que soient les directions prouve bien qu'il s'agit là d'un procédé délibéré et non pas le fait de directeurs.*

*Pour ceux qui ont la chance de conserver leur poste : le cadre est laissé seul face à la suppression des effectifs ; la plupart du temps il l'apprend par la presse syndicale; la suppression des effectifs peut être le résultat de l'ASR mais aussi une suppression de fait : non remplacement d'agents qui partent. L'importance des coupes sombres ne permet plus de faire face aux missions qui nous sont dévolues.*

*Trois solutions : on craque, on fait personnellement le travail des personnes qui partent au détriment des missions de pilotage, on fait des arbitrages ce qui peut avoir des effets négatifs sur l'intérêt général.*

*J'ajoute qu' au delà d'une certaine taille les services regroupés conduisent à une déshumanisation des relations humaines et sont aussi très difficiles à vivre pour des agents.*

Les cadres sont un maillon essentiel de la réussite de la transformation de la DGFIP.

La déstabilisation actuelle de cette population sacrifiée est en partie le résultat de l'inertie pour ne pas parler de l'indifférence actuelle de notre administration.

### **- Les remèdes proposés par la DG rappellent ceux de France Télécom**

Après l'annonce de la mise en place prochaine d'une cellule d'écoute psychologique dédiée aux cadres (1), la DG vient de créer une mission intitulée « Accompagnement et soutien des cadres A+ dans l'exercice de leurs fonctions managériales » (2).

[1 La DGFIP à lancé un appel d'offres, pour la mise en place de deux cellules d'écoute psychologique destinées aux personnels de la DGFIP.](#)

Pour les agents, la cellule sera accessible 24h/24 - 7j/7 ; pour les cadres, la cellule sera accessible les jours ouvrés de 8 à 19H. Les agents seront limités à « cinq entretiens téléphoniques maximum par an » tandis que les cadres devront justifier le recours à la cellule psychologique « par la situation particulière ou un événement justifiant l'appel ».

Les conditions de fonctionnement de la pseudo cellule d'écoute prouvent qu'elle n'aura aucun intérêt. Pourquoi faire une distinction entre les cadres et les autres ? Si la DGFIP reconnaît que les cadres ont besoin d'une cellule d'écoute, l'aide apportée doit être inconditionnelle et accessible non-stop. Mettre des limitations équivaut à reconnaître qu'on ignore tout du malaise des cadres et qu'on ne souhaite pas réellement s'en occuper.

Plus globalement, le dispositif fut testé à France Télécom à l'automne 2007, alors engagée dans des restructurations opérées dans le cadre du processus de privatisation. L'entreprise avait à l'époque supprimé 22.000 postes et procédé à 10.000 mobilités géographiques ou fonctionnelles en l'espace de trois ans, entre les années 2006 et 2008.

Nous n'avons jamais eu de retour sur l'efficacité de ce dispositif. Seuls les chiffres interpellent. Il y a eu une soixantaine de suicides en trois ans, dont trente-cinq sur les seules années 2008 et 2009 (source article du Monde 07/07/2016 titré « Suicides à France Télécom : des dirigeants menacés de poursuites pour harcèlement moral »).

## [2/ L'étude sur les dispositifs de soutien et d'accompagnement des cadres encadrants](#)

La DG mène actuellement une étude sur les dispositifs de soutien et d'accompagnement des personnels encadrants, sur les difficultés qu'ils rencontrent, leurs attentes et leurs besoins. Nous fondons l'espoir que cette étude dont la finalisation est attendue fin septembre soit constructive et qu'elle débouche sur des mesures concrètes. La CGC Finances Publiques a fait des propositions mais anticipe déjà que les mesures seront un catalogue de bonnes pratiques sans financement dédié.

Le phénomène des « cadres éjectés » va s'amplifier. La Cour des comptes recommande de fermer 1600 trésoreries de moins de 10 agents, de faire un SPF national au lieu des 354 existants, de supprimer les délégations interrégionales, de mettre en oeuvre un plan de resserrement du réseau des SIE et des SIP sur cinq ans mais également de favoriser les projets d'implantations mutualisées avec d'autres entités publiques.

La DGFIP va absorber l'essentiel des suppressions d'effectifs de la Fonction publique d'État d'ici 2022 soit selon nos estimations à minima 20 000 agents. C'est réalisable car le vieillissement des effectifs de la DGFIP va se traduire par des départs massifs en retraite au cours des prochaines années, estimés à hauteur de 19 000 personnes sur les cinq prochaines années (2018-2022).

Les cadres encadrants assument de plus en plus de nouvelles missions (qualité, conduite du changement, maîtrise des risques...) à côté de leur responsabilité opérationnelle. C'est leur rôle mais ils sont très exposés à des situations de type stress managérial qui peuvent conduire au burn out.

Ils doivent faire face, dans un contexte de réduction d'effectif sans précédent, à la fois aux exigences de productivité et de qualité parfois contradictoires, aux restructurations continues brouillant sans cesse les repères et aux efforts d'adaptation avec l'arrivée des nouvelles technologies.

Ils ne sont ni accompagnés, ni valorisés, ni récompensés de leurs efforts. Parce qu'ils ont un haut degré de conscience professionnelle et un sens élevé du service public, ils continuent à donner le meilleur d'eux même tandis que les risques de mettre en péril leur santé augmentent.

**Soyez acteurs de votre futur professionnel en demandant à figurer sur nos listes électorales (contacts : Roger Scagnelli 01 53 18 01 39, Gilles Brewée 01 53 18 01 73, Stéphane Gridet 01 53 18 00 69)**

**Pour recevoir régulièrement des informations de la CGC Finances Publiques  
Renvoyez par courriel votre demande expresse à :  
[cgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr)**



Le + syndical

**CGC-DGFiP**  
86/92 Allée de Bercy  
Bâtiment Turgot  
Télédoc 909  
75572 PARIS CEDEX 12  
Tél. : 01.53.18.01.39 / 00.69 / 01.73  
Site : [www.cgc-dgfip.info](http://www.cgc-dgfip.info)  
Adresse mail :  
[cgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr)

## **BULLETIN D'ADHESION 2018 A LA CGC-DGFiP**

### **Barème des cotisations 2018 :**

- Inspecteur-élève.....30 €
- Inspecteur 1<sup>er</sup>- 7<sup>ème</sup> échelon.....80 €
- Inspecteur 8<sup>ème</sup> –11<sup>ème</sup> échelon.....110 €
- Inspecteur Divisionnaire de Classe Normale.....140 €
- Inspecteur Principal.....145 €
- Inspecteur Divisionnaire Hors Classe.....150 €
- Administrateur des FiP-Adjoint (AFIPA).....155 €
- Administrateur des FiP (AFIP).....180 €
- Administrateur Général des FiP (AGFiP) de Classe Normale.....220 €
- Administrateur Général des FiP (AGFiP) de 1<sup>ère</sup> Classe.....250 €
- Administrateur Général des FiP (AGFiP) de Classe Exceptionnelle.....270 €
- Retraité.....66 €
- CSC.....COTISATION LIEE AU GRADE D'APPARTENANCE

● **COTISATION DE SOUTIEN : pour ceux souhaitant verser une somme supérieure au barème.**

**NB : LA COTISATION OUVRE DROIT A UN CREDIT D'IMPOT DE 66%.**

Imprimez ce bulletin et adressez-le, accompagné d'un chèque à l'ordre de la CGC-Finances Publiques à l'adresse figurant en en-tête.

Nom, Prénom :  
Fonction, grade et échelon :  
Adresse personnelle :  
Tél et mail personnels :  
Adresse professionnelle :  
Déclare adhérer à la CGC-DGFiP  
Date :  
Signature :

**La CGC DGFiP se bat à vos côtés pour défendre vos droits.**