



CGC-Finances Publiques
86/92 Allée de Bercy
Bâtiment Turgot
Télédoc 909
75572 PARIS CEDEX 12
Tél. : 01.53.18.01.73 / 00.69 / 04.58
Sites : www.cgc-dgfip.info
Adresses mail : cgc-dgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr

Compte-rendu de la CPN n° 1 du 17 juillet 2019

La CAP n°1 s'est réunie le 17 juillet 2019, sous la présidence de François Tanguy, chef du service des Ressources Humaines à la DGFIP. Il était assisté notamment de Mme Pelata, sous-directrice de RH-1, et de Mme Ployart, cheffe du bureau RH-1B.

Alain Guillouët représentait la CGC Finances Publiques, accompagné par Olivier André en qualité d'expert.

Aux déclarations liminaires des représentants du personnel, le Président apporte les éléments de réponse suivants

1. Sur les impacts du NRP en matière de RH, et notamment sur les interrogations voire les inquiétudes exprimées par les personnels de la DGFIP dont les membres du Corps des AFiP, peu de souplesse à attendre compte-tenu du caractère très structurant du projet, et pas d'immédiateté dans les réponses de la part de RH.

Le Président précise toutefois que sa réflexion demeure ouverte et que, pour preuve, elle a déjà évolué entre mai 2019 et la présente CAP. Les contributions des organisations syndicales sont et seront les bienvenues, dans les limites posées par le NRP.

Le Président insiste sur le fait qu'il assume les positions prises lors des deux précédentes CAP réunies en 2019 : « *féminisation, rajeunissement et ouverture du Corps des AFiP* ». La prochaine CAP n°1, prévue à la rentrée ou un peu plus tard dans l'automne 2019, devrait illustrer à la fois la capacité de RH à savoir évoluer et sa volonté de maintenir les principes déjà posés, soit un exercice délicat et marqué par un fort besoin de transparence, selon l'ensemble des présents.

2. Des déclarations liminaires des organisations syndicales, le Président retire trois grandes thématiques

a) les interrogations relatives à l'actualité de la Fonction publique, et notamment les conséquences du projet de loi sur la Transformation de la Fonction publique

Le projet de loi sur la Transformation de la Fonction publique devrait être adopté le 23 juillet 2019. Clairement, il impactera fortement le mode d'exercice du dialogue social, dont les instances qu'en sont les CAP. Mais « *cela ne signifie pas qu'il n'y aura rien après, et surtout pas le vide après la loi* ».

RH espère donc associer les représentants des personnels à la co-construction de nouveaux modes et de nouveaux espaces de dialogue, ne serait-ce que pour conserver des garde-fous préservant la conformité réglementaire des décisions prises. Les modalités de ce dialogue rénové restent à définir ensemble, et la CGC Finances Publiques y prendra naturellement sa part.

En outre, au-delà de la légalité devront être préservées « *la logique, la cohérence et l'ambition d'ensemble qui caractérisent la gestion des RH par la DGFIP* » : **avec ou sans CAP, le collectif DGFIP aura toujours besoin de sens**. Le Président insiste sur cette notion de sens qui, il le reconnaît volontiers, jalonne par exemple les interventions de celles et ceux qui portent aujourd'hui les projets de NRP dans le réseau.

Enfin, au-delà des CAP, il reste à garantir aux personnels de la DGFIP que les situations individuelles seront prises au mieux en compte. La CGC Finances Publiques ne peut qu'approuver les propos, tout en se souciant de leur concrétisation future.

Le Président de la CAP parie sur de nouvelles formes de dialogue posées par le projet de loi sur la transformation de la fonction publique, et sur des sujets imposés comme le recours aux personnels contractuels. Là encore le dialogue sera indispensable pour consolider les recrutements, le niveau exigé des candidats et les projets éligibles à ce type de recrutement. De même, un dialogue devra être spécifiquement ouvert pour ces contractuels relevant du niveau d'encadrement supérieur. Le sujet relève d'un réglage fin.

RH explique que ce projet de loi intègre une part de rémunération au mérite, laquelle peut s'avérer tout à fait légitime s'il s'agit de distinguer, en les gratifiant, les porteurs de projets réussis (comme incontestablement le PAS) ou bien tel encadrant qui aura remis dans le bon sens un poste sinistré. L'écueil à éviter est de concentrer la gratification sur une seule tête ...

Le Président de la CAP rappelle qu'il a et aura besoin de l'éclairage des représentants des personnels comme un lien vers le **monde réel** au moment où les thèmes nécessitant des échanges vont aller croissant : NRP, GEPEEC, etc. La CGC Finances Publiques répondra d'autant plus volontiers à ces sollicitations qu'elle les a préconisés à de nombreuses reprises, par exemple pour les "*points de repère*" et pour la GEPEEC (cf. ci-dessus).

b) l'actuel état d'esprit des cadres, pour lequel il partage le qualificatif exprimé par les OS, à savoir « complexe et difficile »

Le Président rappelle qu'il est en désaccord total avec ceux qui affirment qu'il n'y a pas eu de communication sur le volet RH du NRP, mais reconnaît qu'il existe un réel malaise des cadres, voire dans certaines situations un vrai besoin de réconfort.

Quoi qu'il en soit, on ne peut selon lui dire que rien n'a été ou n'est fait. Des éléments de langage existent, des supports de communication à déployer également, et in fine toutes les situations individuelles seront examinées et prises en compte.

Le Président relève d'ailleurs qu'il est contradictoire d'entendre des personnels de tout grade appeler à donner du temps à la concertation tout en exigeant une réponse immédiate sur leurs situations individuelles. Nuançant son propos précédent il reconnaît que pour les organisations syndicales, cette contradiction apparente est peut-être le résultat d'un effet tunnel, d'une période troublée, marquée du sceau de l'incertitude [*le cahier des charges de décembre excluait la prise en compte des souhaits des agents*].

Enfin, il recommande de ne pas perdre de vue que **les projets de NRP évolueront jusqu'au terme de la concertation**.

c) les questions, voire quelques incompréhensions du Corps des AFiP sur la gestion qui en est faite par RH

Le Président prend note que sur ce thème, « *la barque est chargée* », avec l'expression en séance de nombreuses interrogations sur la prise en compte et le bon usage des desiderata, sur la réalité de la gestion par tableaux, sur la notion de parcours de carrière, etc.

En matière d'accès au grade d'AGFiP, il réaffirme ses « *lignes directrices* » à savoir la recherche de la meilleure adéquation possible entre les grades et les emplois « *mâtinée* » de la gestion du Corps par tableaux, lesquels demeurent un point de référence. Les desiderata restent un élément fort pour RH, mais ne constituent pas une fin en soi. [*Cette position ne va guère éclairer les membres du Corps*].

L'adéquation grade / emploi suppose de prendre en compte les besoins de technicité du poste, dans un contexte où, et le Président insiste, la DG entend "*féminiser, rajeunir et ouvrir le Corps des AFiP*". Cette

volonté ne peut être satisfaite sans s'affranchir parfois de la logique des tableaux. « *De la réassurance oui, mais mâtinée d'audace* ».

Sur la répartition des indices libérés dans les réorganisations NRP, RH expose très clairement sa volonté de rééquilibrer les carrières comptables et administratives, en reclassant les postes comptables et non-comptables devenus à enjeux au titre du NRP.

Équité oblige, la redistribution des indices ne s'appuiera pas sur le principe 1^{er} arrivé, 1^{er} servi, ni sur la préférence pour tels métiers ou filière plutôt que tels autres. D'où la prudence de RH sur ce point. Une des priorités de RH sera d'expliquer aux cadres le contenu statutaire et fonctionnel de ces nouveaux emplois. Ainsi, chaque cadre pourra se positionner en toute connaissance de cause. L'épreuve des faits dira si RH aura réussi ce challenge ambitieux.

RH rejoint ici les positions de la CGC Finances Publiques : ces cadres auront besoin de soutien managérial quotidien, voire de soutien affectif. Le mot a du sens, largement mis à contribution durant cette CAP.

Sur les nouvelles modalités de sélection des AFiP, RH prend note des remontées positives exprimées par les représentants des personnels, et admet qu'il faudra également agir en direction de ceux qui ne seront pas promus comme le lui a demandé la CGC. Les enjeux de la sélection feront de nouveau l'objet d'une présentation fine et objective aux impétrants. Toutefois RH rappellera aux n°1 toute l'importance de la démarche visant à persuader un postulant un peu juste de différer sa candidature.

En miroir, RH observe que **le dispositif de revue des cadres monte en puissance**. Cet outil est reçu positivement par RH et, semble-t-il, par les cadres en ayant bénéficié. Le but est de se doter d'un outil de suivi des cadres dans le temps, afin de mesurer la trajectoire de chacun d'entre eux. *Tout en approuvant le dispositif, la CGC Finances Publiques souligne qu'en la matière, une communication écrite formalisant auprès du cadre les points forts et les conclusions des deux entretiens en cours de carrière est indispensable.*

RH entend bien redonner une chance à ceux qui ont raté de peu la sélection AFiP, dès lors qu'ils sont soutenus par leur hiérarchie. Quant aux cadres qui auront tenté en vain leur chance une voire deux fois, ils devront bénéficier d'une attention de RH, car « *ce sont dans tous les cas des AFiPA de valeur qui ont beaucoup apporté à la DGFIP* ». La matérialisation de cette attention reste à définir.

Le président conclut le dialogue ouvert avec les OS en précisant qu'il souhaite obtenir une vision d'ensemble du NRP, réforme structurelle qui impacte l'ensemble du territoire métropolitain, des métiers et des grades.

Le projet portant mutations d'AGFiP, détachements dans le grade d'AGFiP, promotion d'AFiP au grade d'AGFiP et mutations d'AFiP est approuvé à l'unanimité par la CAP, au terme de **débats sur** :

a) **le détachement, sur la base de l'article 18, d'un magistrat dans le grade d'AGFiP de classe normale**, ce sur un poste de Directeur régional des Finances Publiques. Le Président se réfère au profil opportun de ce magistrat pour représenter l'ouverture de la DGFIP au monde extérieur. Pour autant, le recours au détachement doit se lire également comme une période d'essai, au cas - heureusement plus qu'improbable - où l'intéressé ne se révélerait finalement pas la bonne personne au bon endroit.

RH qualifie donc ce mouvement de « *bon mix d'ancienneté et de profilage* ».

b) la doctrine de RH pour **l'accès au grade d'AGFiP de fin de carrière, à titre personnel** ou de coup de chapeau, selon les différentes expressions utilisées jusqu'alors. RH rappelle qu'aucune promotion n'a été prononcée à ce titre depuis 2017, et que **le dispositif doit être considéré comme éteint**.

Si la CGC apprécie cette clarification, elle regrette vivement que RH se prive là du moyen de distinguer des AFiP particulièrement engagés tout au long de leur carrière, et dès lors susceptibles de quitter la DGFIP sur une tonalité un peu abrupte. Et cela d'autant plus que le dispositif s'applique à d'autres catégories.

c) **Si l'installation d'un AFiP comptable sur un poste HEC n'interdit pas une réintégration sur un emploi administratif dans le cadre d'une promotion au grade d'AGFiP, c'est une situation exceptionnelle** (un cas dans cette CAP). Vu de RH, l'affectation sur un poste comptable HEC relève d'un choix personnel du cadre, qui de fait a ainsi retenu une orientation quasiment définitive vers la carrière comptable. La précision est d'importance en contexte NRP, qui peut accélérer, sinon précipiter certaines options.

d) **la possibilité de nommer des AGFiP de classe normale au grade d'AGFiP de 1ère classe d'ici à la fin de l'année 2019.** Toutes les possibilités de promotion n'ont pas encore été épuisées, d'un point de vue arithmétique. RH confirme ces opportunités, sous réserve que des candidats se présentent avec le profil idoine.

La CGC fait confiance à la Direction pour reconnaître ainsi le mérite de collègues qui prennent de lourdes responsabilités dans un contexte de plus en plus difficile.