



CGC-Finances Publiques

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.73 – 01.53.18.00.69 ou 04.583

Consultez nos informations sur notre site : www.cgc-dgfip.info

Nous contacter/recevoir nos informations/écrire à : cgc-dgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr

**La CGC Finances Publiques est à vos côtés pour défendre les cadres.
Ne restez pas isolés ! Adhérez !**

Première rencontre entre le nouveau DG FiP et la CGC Finances Publiques

La CGC Finances Publiques a été reçue le 1^{er} juillet 2019 par le nouveau Directeur Général, Monsieur Jérôme FOURNEL assisté de Monsieur Pascal ANOULIES chef du bureau RH1-A. La CGC était représentée par MM. Gilles BREWEE et Roger SCAGNELLI.

La durée de l'entretien était limitée à 1H et sa particularité - DG entrant – consistait à entendre le message et le positionnement de la CGC.

Après avoir rappelé que la CGC Finances Publiques était représentative au CTM et dédiée à l'ensemble de la catégorie A, les thèmes choisis sont relatés comme suit :

La situation des cadres à la DGFIP

Le programme « transformation publique » annonce un bouleversement de notre réseau, de nos méthodes de travail et de nos règles de gestion. Les personnels sont très inquiets des conséquences, y compris au plan géographique et familial.

Les cadres doivent gérer les suppressions d'emplois incessantes, les restructurations en cascade et s'adapter aux nouvelles exigences, avec des moyens toujours plus limités, notamment en personnel. 30 000 emplois ont ainsi été supprimés aux Finances publiques depuis le début des années 2000.

Les évolutions de carrières sont quasiment bloquées sauf pour un petit nombre de collègues, et les mutations sont difficiles à obtenir.

La situation du réseau comptable est devenue un jeu de « chaises musicales » pour les comptables, qui, à peine arrivés, perdent fréquemment leur poste du fait de restructurations.

Sur ces constats, la CGC a indiqué au nouveau DG : « *Aujourd'hui, vos cadres sont usés et démotivés, y compris les jeunes cadres* ». Leur engagement professionnel a été peu reconnu.

Dans ces conditions déjà très difficiles à vivre au quotidien, les réformes qui s'annoncent semblent sonner le glas des espoirs qui pouvaient être encore placés dans un projet de carrière.

L'état du dialogue social

Nous avons fait part à M. FOURNEL de notre appréciation sur le dialogue social, vidé de son contenu constructif.

La CGC Finances Publiques ne pratique pas la politique de la chaise vide dans le cadre du dialogue social existant à la DGFIP. Mais nous ne souhaitons pas être instrumentalisés en l'absence de participation des autres organisations syndicales représentatives à la DGFIP.

Nous avons indiqué notre volonté de ne plus participer seuls à des GT dont les thèmes sont structurants, se situant au cœur des projets de « Transformation publique » ou du « Nouveau Réseau de Proximité ».

A cet égard, nous avons réclamé à nos interlocuteurs de la Direction Générale :

- ⇒ La présentation des projets globaux de transformation publique DGFIP à l'ensemble des personnels et leurs représentants.
- ⇒ L'organisation d'une réunion sur la méthode et le calendrier de concertation avec l'ensemble des organisations syndicales.

Le Directeur Général s'est exprimé en faveur d'un dialogue social plus fluide voire plus informel.

Transformation publique et géographie revisitée

La CGC Finances Publiques regrette que les annonces et actions de transformation publique soient calées sur le calendrier électoral et l'échéance 2022. L'information est quasi-absente sur les calendriers en déclinaison locale.

La situation est anxiogène pour les personnels qui sont inquiets des répercussions sur leur avenir professionnel et leur vie privée. Nous avons identifié que la préoccupation actuelle de l'administration porte sur le suivi de la mission pour le plus grand nombre possible d'agents afin d'assurer la continuité du service dans de bonnes conditions.

Nous ne discutons pas la décision politique dans son principe mais nous la comprenons difficilement du point de vue du calendrier opérationnel.

Nous rappelons que l'intention de réduire des effectifs est au cœur dans la démarche de transformation publique. Les propos du Ministre sont explicités dans sa circulaire du 6 juin dernier adressée aux préfets : *« Pour le réseau de la DGFIP plus que pour d'autres services de l'Etat, cet objectif doit être concilié avec de fortes réductions d'emplois. »*

M. FOURNEL a indiqué que les projets n'étaient pas seulement axés sur les suppressions d'emplois et la maîtrise des dépenses.

Nous avons souligné que ces transformations, d'une ampleur inégalée, appelaient des accompagnements financiers, de formation et de déroulement de carrière à la hauteur des changements envisagés.

Nous demandons que la mise en œuvre des réformes « transformations publiques » s'effectue progressivement et prudemment, selon un calendrier réaliste, affiché au niveau de chaque direction.

Cela implique la prise en compte du facteur humain et du suivi individualisé des agents en proscrivant la mobilité forcée.

Outre le volet indemnitaire, l'évolution des carrières doit être à nouveau attractive en prenant des mesures spécifiques de valorisation des parcours.

Les indications apportées par M. FOURNEL

Sur la volumétrie des suppressions d'emplois à la DGFIP, le Directeur général a précisé que cette question était soumise à « *arbitrage* ». En résumé, il n'est pas autorisé à en parler.

Sur les prévisions de départ à la retraite, le Directeur Général a fait état de 4000 départs annuels. Il a affirmé que le nombre de suppressions d'emplois n'était pas le [premier] principe directeur de la transformation de notre réseau. Il a complété son propos comme suit :

Le dispositif de transformation publique fera l'objet d'une contractualisation étalée sur plusieurs années. Ce point sera présenté lors du CTR du 9 juillet prochain.

Le Directeur Général estime qu'il faut laisser « *un temps d'appropriation* » aux agents de la DGFIP sur la nouvelle organisation et de nouvelles façons de travailler.

Il a énoncé trois principes :

- Une logique de transparence et de visibilité, y compris vis-à-vis des cadres, en mettant fin à un processus annuel « caché » de fermetures de postes, programmées une année après l'autre.
- Un processus d'évolution de nos structures, en profondeur, s'inscrivant dans le temps.
- Une nouvelle « *philosophie* » du réseau à appréhender dans la façon de travailler.

M. FOURNEL a expliqué qu'il faut modifier la façon dont les gens se projettent dans les métiers à venir, leur contenu et les sujets d'accompagnement (demandes des contribuables, des élus).

Sur la démétropolisation, M. FOURNEL a indiqué que déplacer un ou des « *blocs entiers* », prendra du temps, notamment avec plusieurs facteurs à prendre en compte : l'immobilier, l'aspect RH et la « *continuité de la mission* ». Ce processus n'est pas destiné à rendre le bloc opérationnel moins efficace. Pour autant, toutes les hypothèses sont actuellement à l'étude.

Interrogé sur le sort des agences comptables, le Directeur Général a indiqué que ce dispositif n'était sans doute pas appelé à prospérer.

M. FOURNEL a par ailleurs indiqué au cours de l'entretien qu'il n'était pas favorable à la mise en place de RIFSEEP à la DGFIP, position que nous ne pouvons qu'approuver.

Les grades et la carrière

Partant du constat que les effectifs se réduisaient drastiquement, il devenait possible, d'accorder une meilleure carrière aux cadres A notamment dans un contexte d'allongement du temps ou de la vie au travail. Nous avons également relevé le trop grand nombre de grades à la DGFIP et l'intérêt qu'il y aurait à fusionner certaines grilles indiciaires.

Notre démarche sur ce sujet dans le cadre de cette première rencontre avec le Directeur général a consisté à exposer notre vision pour l'ensemble de la catégorie A.

- **mise en application rapide du dispositif de carrière sur deux grades** (prévu par PPCR), intéressant notamment les inspecteurs entrés par la voie du concours externe et dont la carrière est bloquée.

- en cohérence avec le dispositif de carrière sur deux grades mais également pour d'autres raisons, une attention particulière doit être portée à la situation des IDiV qui se décrivent désormais comme des cadres « low cost » pouvant se substituer aux IP dans la plupart des postes, avec un moindre régime indemnitaire. Nous avons renouvelé notre **demande d'une linéarité des grilles entre IDiV CN et IDiV HC** ; à défaut l'établissement d'un tableau d'avancement, permettant un passage à la hors classe sans passer par l'obstacle majeur de la mutation sur un poste devenu très rare et topé « HC ».

- Nous avons insisté sur notre **refus de fusion des grades d'IP et d'IDiV**.

Nous avons rappelé que la transposition de PPCR aux IP de la DGFIP n'était pas satisfaisante au plan indiciaire, d'autant que les progressions de carrière étaient très contingentées contrairement à ce qui se pratique à la DGDDI.

Après avoir rappelé que bloquer un IP à ce grade est illogique, nous avons évoqué une grille indiciaire unique jusqu'à l'indice 1027 et fait référence au parcours des IP à la Douane au regard des précédentes fonctions exercées par M. FOURNEL. La situation des IP en stock doit être intégrée dans la démarche.

Nous approuvons les projets de rééquilibrage indemnitaire entre les filières administratives et comptables et nous avons souhaité que les « indices » des postes supprimés soient réaffectés aux carrières administratives au travers de surindiciations.

Nous avons insisté sur la nécessité de favoriser les départs à la retraite dans de bonnes conditions en proposant le rétablissement circonstanciel des nominations à titre personnel des IP et des AFiPA. Des dispositifs d'allègement de décote mériteraient également d'être étudiés.

Nous avons évoqué pour la sphère comptable une clarification et un allègement transitoire des règles actuelles dans le cadre des fusions massives de postes (absorbant/absorbé, double salto, promotion sur place ...), situations à discuter via un GT A+.

Nous avons remis à M. FOURNEL, à l'issue de l'entretien, notre document préparatoire comportant d'autres thématiques notamment l'état de faiblesse des outils informatiques, les questionnements sur les nouveaux positionnements des cadres dont les postes allaient être supprimés, dont SPL, ainsi que des propositions d'amélioration à caractère « social ».