



GROUPE DE TRAVAIL « PRINCIPIEL »
« La démarche stratégique et le nouveau réseau de proximité »
Présidé par Jérôme FOURNEL, Directeur Général

Déclaration liminaire

Monsieur le directeur général,

La délégation UNSA / CGC est présente ce matin mais sans enthousiasme. Depuis maintenant plusieurs mois les organisations syndicales du CTR boycottent réunions institutionnelles et groupes de travail. L'UNSA et la CGC ont fait le choix, dans ce contexte difficile, de maintenir le dialogue avec l'administration.

Cependant, force est de constater qu'en l'état, ce dialogue est de pure forme, se limitant à une information descendante, une écoute polie de nos observations puis un passage des propositions inchangées en projets prenant force de loi. Cette façon de pratiquer un pseudo dialogue social n'est pas acceptable.

Vous nous avez affirmé, et vous n'avez eu de cesse de l'écrire, que vous souhaitiez que les transformations de la DGFIP se fassent en associant les agents dans le cadre d'une grande concertation. Les retours que nous avons sur le déroulement de la « concertation » locale sont contrastés et peu positifs. Cette méthodologie de dispersion au plan local contribue au flou entretenu et ne peut se substituer à une concertation d'ensemble au plan national.

Nous avons essayé d'y participer lors de nombreux groupes de travail mais nous sommes obligés de constater aujourd'hui que tout cela n'est qu'une façade. Le dialogue social n'existe tout simplement pas à la DGFIP.

Dans les projets NRP, ce sont les agents de la DGFIP qui subissent une nouvelle fois les vicissitudes d'une réorganisation du réseau dont le schéma leur est brutalement imposé. C'est l'ensemble de la communauté de travail DGFIP qui sort un peu plus fracturée, ce qui tendrait à confirmer les rumeurs de son futur démantèlement.

Des années de réforme et de suppressions d'emplois ont fissuré le haut niveau d'engagement de nos collègues sur les fondements d'un service public auxquels ils adhéraient. La loi de transformation de la Fonction publique les a mis à bas.

Désormais, beaucoup de collègues n'aspirent qu'à une chose : quitter cette administration. Pour certains la situation peut être facilitée puisqu'ils sont proches de la retraite.

Cependant un certain nombre, notamment les cadres qui ont consacré un temps non négligeable aux études supérieures, déçoivent vos attentes en demeurant en poste, faute d'un niveau décent de leur pension et de possibilités « aidées » de sortie. Pour les autres, c'est encore plus compliqué et financièrement impossible.

S'agissant des nouveaux recrutements, les concours des Finances Publiques ne font plus recette. Ce phénomène interpelle sur l'attractivité de nos missions, de nos carrières et de nos rémunérations.

C'est pourquoi, s'il faut de nécessaires adaptations de l'administration aux évolutions de la société, il faut également savoir offrir aux agents des contreparties, qu'elles soient financières ou consistant en des perspectives « métier » attractives et diversifiées.

Dans le cadre des projets du Nouveau Réseau de Proximité, nous vous demandons donc d'ouvrir de manière urgente et simultanée, des discussions sur le volet RH concernant l'ensemble des personnels : des évolutions de carrières plus fluides, des niveaux de promotion adéquats, un plan d'intéressement collectif, un dispositif complémentaire santé.

Monsieur le directeur général, nous vous demandons maintenant des actes concrets qui démontrent enfin que le « dialogue social » n'est pas un concept abstrait.

Un premier signal fort, même s'il est surtout symbolique, est la mise en œuvre immédiate du dispositif PPCR sur deux grades. Il faut redonner de l'espoir et des perspectives à vos personnels.

Le deuxième geste doit être constitué par une proposition de « plan de sortie par le haut » pour les agents qui reportent leur départ à la retraite. Nous avons des propositions pour vous y aider.

Vous avez une dernière chance d'ouvrir une nouvelle voie au dialogue. À vous d'apporter la démonstration que les nouveaux efforts d'adaptation demandés seront progressifs et bénéfiques pour l'ensemble de la communauté de travail.

Des gestes immédiats sur les rémunérations, la revalorisation des carrières et la reconnaissance envers les plus anciens, mais aussi des mesures plus ambitieuses d'accompagnement social et financier doivent prendre le relais.

Le processus du nouveau réseau de proximité a été bien mal engagé. Il nécessite un correctif important avec un fort étalement dans le temps et l'ouverture de perspectives plus favorables pour ses agents, en termes de métiers, de carrière et de rémunération.

L'UNSA et CGC décident de suspendre provisoirement leur participation aux groupes de travail inscrits à l'agenda social afin de donner la possibilité à l'administration de prendre en compte nos remarques sur l'organisation et le fonctionnement du dialogue social.

Nous restons à votre disposition pour ouvrir de véritables discussions sur l'avenir de la DGFIP, de ses missions, de l'organisation du travail mais aussi des conditions de vie au travail. L'administration se doit, dans tous ces domaines, de mieux prendre en compte les aspirations et les attentes des agents.

Après un échange informel avec le Directeur Général, sans aborder le fond, la délégation UNSA – CGC a décidé de quitter la séance devant l'intransigeance manifestée sur la méthodologie du dialogue social.