



Paris, le 7 février 2020

Monsieur le directeur général,

Pour faire suite à votre demande émise lors du CTR du 31 janvier, nous prenons acte de la mise en œuvre d'une logique de contrat pluriannuel, en émettant le vœu réitéré qu'elle s'accompagne d'un volet permettant une forme de retour des efforts fournis par les personnels.

Aussi, nous avons l'honneur de porter à votre connaissance les grandes thématiques que l'alliance CFDT-CFTC Finances publiques souhaite mettre en exergue à l'occasion des marges de discussion qui s'offrent à vous en la période. A cet effet, quelques éléments – non exhaustifs – illustreront nos revendications à la fois RH / « carrières », budgétaires et d'ordre plus général (dialogue social).

Depuis la période post-fusion, l'absence de marges de négociation à la DGFiP a eu un effet négatif sur le dialogue social. La DGFiP s'est par trop privée d'échanges constructifs pour avancer des mesures complémentaires aux dispositifs Fonction publique, ou mettre en place des dispositifs propres. Ces derniers doivent bénéficier aux personnels et prendre en compte des spécificités de notre direction en lien avec les missions et les sujétions, mais aussi ses enjeux, ses restructurations, etc.

#### L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques est attachée à la qualité du **dialogue social**

Sur l'exercice du dialogue social à la DGFiP, les moyens à disposition des représentants du personnel ont été « rognés » au niveau national et local. La logique de la *loi de transformation de la Fonction publique* – qui avait déjà infusé à la DGFiP depuis plusieurs années – de déconcentration des décisions de gestion vers le niveau local, requiert une revitalisation concomitante du dialogue social local. La question de l'organisation et des moyens du paritarisme, tout comme celle de l'action syndicale dans les directions locales, est posée si on veut que les OS puissent assurer leur rôle de défense des intérêts individuels et collectifs des personnels.

Sans préjuger des orientations prises par les lignes directrices de gestion, la CFDT-CFTC estime nécessaire de créer :

- Un **outil de cadrage national des nouveaux modes de gestion déconcentrés des RH** afin d'assurer l'égalité de traitement des situations rencontrées, prévenir et remonter les éventuelles dérives dans certaines directions et de régler les cas litigieux ;
- Une **commission de suivi de la mise en œuvre des réformes par les directions locales en matière RH** en s'appuyant notamment sur l'outil de cadrage préalablement mis en place.

- Créer **une instance informelle avec les élus des CAPN** qui permette, en amont de la diffusion des mouvements de mutation – dorénavant « définitifs » – de remonter et de prendre en compte les « cas de CAP » et d'évoquer des situations fortement évolutives. Il conviendra à cette fin d'avoir accès aux données globales d'élaboration des mouvements. En outre, l'absence de CAP locales pour les cadres supérieurs nécessite une prise en compte.

Par ailleurs, considérant le sujet fondamental de la loi Fonction publique, et notamment son impact en matière de dialogue social et sur la déclinaison des lignes directrices de gestion, nous demandons **un cycle préalable de discussions en bilatérale**. Ainsi, en amont, les OS pourraient développer leur argumentation préalablement aux groupes de travail. Les documents de travail et les GT permettraient, ensuite, d'établir les points de concordance, d'évolution ou de constater les points de divergence.

Enfin, apparaît la nécessité **d'une plus grande transparence dans les modes de gestion et de sélection des cadres et des agents**, notamment en rediscutant de la part trop grande des postes aux choix qui renforce l'opacité de la gestion RH à la DGFIP.

### **L'indemnitare au centre des revendications de l'alliance CFDT-CFTC Finances publiques**

Depuis des années, les personnels de la DGFIP n'ont pas manqué de fournir de conséquents efforts d'adaptation aux réformes, mais **cela s'est fait sans légitime retour en termes de revalorisations indemnitaires**. Dans le même temps, si la rémunération des agents a certes bénéficié d'une amélioration du traitement de base grâce au « PPCR » avec la revalorisation des grilles, des prélèvements supplémentaires et le gel du point d'indice ont amputé le pouvoir d'achat des agents, créant le sentiment renforcé d'un manque de reconnaissance.

Près de 12 ans après la création de la DGFIP, **des évolutions du travail des agents n'ont pas forcément été prises en compte depuis la fusion** (amplitude horaire, charge de travail, conseil, usage des NTIC, etc.). Les situations nouvelles, ou ayant fortement évolué, doivent conduire à une réflexion permettant des **revalorisations et des novations dans les régimes indemnitaires**. Ainsi, la réalité de certains niveaux d'expertise et de technicité, de soutiens juridiques ou informatiques et de situations d'encadrement pourra être mieux reconnue. Enfin, naturellement, dans une même sphère « métiers », il convient d'assurer une équité de traitement entre des agents à niveau équivalent de sujétions, de responsabilité ou d'expertise.

A titre d'illustrations non exhaustives, il devra ainsi être discuté de la situation des agents d'accueil, des plateformes, des ACListes, des BVCistes, des personnels opérant en dehors des horaires habituels de travail (enquêteurs des BCR, B2i, BNEE, GIR, OFJ, etc.).

**S'agissant des frais de déplacement, la question des mécanismes et des niveaux de remboursement doit être discutée** au regard de la situation de certains agents, en particulier les itinérants (reste à charge, coût réel, remboursements forfaitaires, etc.). Cette question sera d'autant plus pertinente, alors que l'itinérance devrait s'accroître avec le NRP.

Là aussi, à titre non exhaustif nous proposons des pistes de discussion : prise en compte réelle du coût des déplacements, des risques induits, mise en place de parcs de véhicules, etc. On ne pourrait admettre que soient rejetées des revendications pour des

contraintes budgétaires alors que, *de facto*, on fait peser les surcoûts du changement sur les agents.

### L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques veut que **carrière et DGFIP riment encore**

Les personnels ressentent l'impossibilité de poursuivre une carrière à la DGFIP avec des perspectives de promotion. On est loin de l'image utilisée lors de la création de la DGFIP de « la petite lumière au fond du couloir » qui traduisait le fait de pouvoir progresser dans sa carrière. Depuis, l'obscurité a quelque peu envahi le couloir.

Les agents de la Fonction publique ont droit à l'avancement. Nous revendiquons fortement de **réactiver les plans de qualification** et de respecter l'idée exprimée dans le PPCR de **pouvoir dérouler une carrière sur deux grades** (ex. : pour les inspecteurs, à l'instar des IR3 en douane).

Alors que la DGFIP regarde hors de son vivier naturel en faisant appel à des contractuels, il apparaît plus que jamais nécessaire **d'expertiser la compétence, l'expérience et les acquis du personnel des Finances publiques** pour proposer des nouvelles carrières aux agents.

**Concernant le recrutement desdits contractuels**, et leurs perspectives de carrière, un cadre national doit être défini. Il n'est pas envisageable que toutes latitudes soient laissées aux décideurs locaux pour choisir les modalités de recrutement, définir les termes des contrats ou décider de l'avancement et des promotions d'agents sous contrat.

S'agissant des recrutements et mutations sur certains postes, il apparaît indispensable de respecter certaines règles d'objectivation. Comment peut-on se satisfaire du niveau d'opacité atteint avec la pratique des postes au choix et dans la sélection des cadres supérieurs ? En la matière, la transparence doit être une exigence.

### Pour l'alliance CFDT-CFTC, la **thématique Formation et Adaptation à l'emploi** est centrale

L'ensemble des personnels doit pouvoir avoir accès à une offre de formation de qualité. Pour les personnels qui doivent changer de métier suite à restructuration, la formation adossée à un accompagnement post-formation est une exigence. L'administration ne doit pas considérer que les personnels sont formés parce qu'ils ont bénéficié d'une formation. Il doit aussi être pris en compte l'impact RH des reconversions en fin de carrière.

Dans l'esprit des lignes directrices de gestion (« stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines »), la DGFIP s'engage-t-elle vers une véritable gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ? Pour l'alliance CFDT-CFTC, l'employeur a le devoir d'anticiper les évolutions professionnelles et de prendre en compte au mieux les transformations. L'administration doit proposer aux agents des Finances publiques des parcours de formation qualifiants qui leur ouvriront des perspectives de carrière conformes aux évolutions de la DGFIP. Il doit aussi être pris en compte les « qualifications » obtenues au cours de la carrière en leur donnant une valeur indemnitaire, ainsi qu'une valeur qualifiante à l'extérieure de la DGFIP.

La gestion prévisionnelle ne pouvant pas tout prévoir, et rien n'étant prévu dans la situation actuelle, un cycle de discussions doit s'attacher à mieux appréhender les attentes

des personnels confrontés à des changements non anticipés de métier, a fortiori, à un âge avancé dans leur carrière.

S'agissant des formations initiales, la DGFIP les a réduites avec des résultats autant discutables que prévisibles. Le contenu et la durée des formations ne tiennent plus assez compte de la technicité des savoirs à intégrer, lesquels diffèrent selon les disciplines. L'acquisition d'un ensemble de savoirs et de points fondamentaux doit s'envisager dans le continuum cohérent d'une formation initiale et non dans un parcours décousu. Dans cette optique, une certaine exigence de qualité impose de bénéficier d'outils pédagogiques, qui à défaut de satisfaire aux leurres de la modernité (e-formations), ont fait leur preuve (support papier et présentiel).

Les échanges à venir sur ces questions devront s'attacher à tenir compte de l'expérience des formateurs, de l'avis des stagiaires, du bilan de l'insertion professionnelle des premières promotions dans leurs services respectifs et des remontées des OS.

Espérant que nos propositions trouveront un écho favorable auprès de vous, et dans l'attente de futurs échanges constructifs, je vous prie d'agréer, monsieur le directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Pour l'alliance, Pierre Bourgoïn



Secrétaire général CFDT Finances publiques