



COMPTE RENDU DE L'AUDIENCE BILATÉRALE DU MERCREDI 26 JUIN AVEC M FOURNEL, DIRECTEUR GÉNÉRAL DES FINANCES PUBLIQUES

Reçue en bilatérale le mercredi 26 juin 2019, la CFTC DGFIP a fait part au directeur général de son attachement à un dialogue social véritable, trop galvaudé jusqu'à ce jour.

Les thèmes suivants ont été abordés :

Elaboration d'un contrat pluriannuel à la DGFIP

Le directeur général a confirmé l'élaboration d'un contrat pluriannuel pour la DGFIP.

La CFTC DGFIP a approuvé cette démarche qui est positive. Elle permettra de connaître l'évolution de la DGFIP de ses moyens, de ses missions et de son réseau, assurant ainsi une certaine visibilité pour les agents.

Géographie revisitée

Conformément à l'un de ses principes la CFTC a fait connaître son opposition au projet de restructuration du réseau, compte tenu des éléments connus à ce jour et des nombreuses expressions des agents.

Dans un contexte de blocage du dialogue au niveau national, la CFTC a toutefois proposé au DG des pistes qui, à ses yeux, permettrait de dépasser le blocage.

La CFTC a exprimé son scepticisme quant à une construction si avancée du projet par les directions locales alors qu'il n'y a aucune visibilité pluriannuelle sur les effectifs à la DGFIP.

Pour le DG une telle réorganisation peut être travaillée et conçue sans avoir cette donnée. Pour le DG la réforme est conçue pour rapprocher l'administration des citoyens, ce qui impliquera des évolutions dans nos missions, nos métiers et les façons de les exercer.

Dans le cadre du projet de déconcentration de proximité, pour la CFTC c'est l'absence de dialogue, le manque d'information, qui créent l'incertitude et l'inquiétude. Pour finir, c'est le rejet total de la part des agents qui se manifeste localement aujourd'hui.

Ce constat est conforté par les résultats du dernier observatoire interne dont un grand nombre d'indicateurs enregistrent un recul plus que préoccupant.

Compte tenu de l'ampleur de cette réorganisation et de l'impact pour les agents, la CFTC a demandé que le délai de concertation soit rallongé d'une année.

Sur ce point, le DG estime que si tous les acteurs (collectivités locales, représentants du personnel, agents, préfets...) participent actuellement aux concertations engagées localement le temps fixé pour la concertation (jusqu'à fin septembre 2019) est suffisant. Il a précisé que le niveau national ne sera pas le recours ultime pour des arbitrages dans la mesure où, selon le principe de subsidiarité, le niveau local est le mieux placé pour apprécier des incidences pour l'ensemble des acteurs.

En cas d'absence d'interlocuteurs, le DG a précisé que la restructuration du réseau se fera selon l'appréciation des directions locales.

La CFTC, qui met l'humain au cœur de ses préoccupations a présenté ce qui pour elle est incontournable.

Compte tenu des évolutions possibles et nombreuses des agents vers de nouvelles missions en interne, la CFTC a demandé la mise en place de journées d'immersion/ découverte proposées aux agents impactés par la géographie revisitée afin de les aider à déterminer leur choix l'ensemble des missions et leurs modalités d'exercice ne sont en effet pas connues par tous les agents.

Le DG a précisé que ce dispositif existait déjà pour les cadres.

Pour la CFTC ce dispositif doit être accessible à tous les grades.

Dans ce contexte très lourd de la « géographie revisitée », la CFTC DGFIP a insisté auprès du directeur général sur les points suivants, en accord avec les résolutions adoptées lors de son dernier congrès qui s'est tenu du 17 au 21 juin 2019 :

La CFTC a demandé la mise en place d'un Accompagnement Social Personnalisé .

Celui-ci devra découler d'une étude d'impacts de la restructuration du réseau dans chaque DD/DRFIP, au cas par cas, agent par agent.

La CFTC a revendiqué que chaque direction locale fasse le point pour chaque agent sur :

- le lieu de vie de l'agent
- le lieu actuel de l'exercice de sa mission actuelle
- la nature de sa mission actuelle
- les évolutions possibles et les alternatives en termes de mission qui peuvent lui être proposées
- l'impact financier qu'impliquerait un changement de lieu de travail ainsi que le temps de transport supplémentaire affectant le rapport vie personnelle/vie professionnelle.

Pour la CFTC, cet Accompagnement Social Personnalisé devra être formalisé dans le cadre d'un entretien individuel dans le but d'informer l'agent concerné par une restructuration sur les conditions d'une évolution vers une autre mission, structure, d'un départ éventuel de la DGFIP si cela est son choix, tant vers d'autres administrations que dans le cadre d'un nouveau projet de vie hors fonction publique.

Le DG a compris le sens de la demande de la CFTC ; il n'a pas exprimé d'opposition à la mise en œuvre d'un tel dispositif, toutefois il a considéré que cette approche ne pourrait se faire et s'envisager qu'après la phase de concertation.

La CFTC a souhaité qu'un comité de suivi soit mis en place afin de trouver des solutions lorsqu'il y aura des points de fixation.

Le DG n'est pas opposé à un tel dispositif si localement les différents partenaires s'engagent véritablement dans la concertation. Une évocation au niveau national ne peut être envisagée que si localement toutes les solutions ont été recherchées et qu'on est arrivé à une situation de blocage. Le niveau national ne saurait être un deuxième tour de la concertation locale.

En évoquant le sujet des départs massifs à la retraite dans les années à venir le DG a abordé le sujet de la perte possible de professionnalisme et d'expertise.

La CFTC a abordé le sujet de la perte de professionnalisme sous deux angles :

- elle a demandé le retour de la CPA (Cessation Progressive d'Activité) dispositif qui avait fait ses preuves et permettrait une transmission des savoirs valorisante aussi bien pour les agents devant quitter l'administration que pour les arrivants

- la démétropolisation de 3000 à 4000 fonctionnaires vers des villes moyennes annoncée par le ministre de l'action et des comptes publics est source d'inquiétudes et de stress pour de nombreux collègues qui ne voudront pas suivre leur mission privilégiant l'attachement à leur bassin de vie – cette situation peut être la source d'une perte de professionnalisme.

Si le DG n'a pas répondu au premier point (CPA), sur le deuxième point il a précisé que ces chiffres couvrent l'ensemble des services de l'État, pas uniquement la DGFIP et pas uniquement les services centraux implantés en Ile de France. En tout état de cause il a précisé qu'à ce jour une telle opération est longue à déployer et ne peut s'envisager que sur plusieurs années. Il est nécessaire en effet de trouver les locaux adaptés et les conditions favorables pour permettre aux agents de suivre leur mission, s'ils le souhaitent, avec un accompagnement incitatif.

La CFTC DGFIP a demandé une étude de l'impact écologique de la restructuration du réseau considérant qu'elle allait engendrer une multiplication des déplacements en voitures, à l'heure où le gouvernement s'est engagé dans une charte environnementale.

Le DG a reconnu l'impact environnemental que pouvait avoir cette réforme mais il doit être appréhendé dans un contexte global avec d'autres réformes comme la dématérialisation, la suppression du numéraire...

Sujet indemnitaire

Au chapitre indemnitaire, la CFTC DGFIP a interpellé le directeur général sur le fait que le RIFSEEP figurait toujours à l'agenda de la DGAFP pour une mise en application à la DGFIP au 01/01/2020.

Les services RH étant fortement sollicités et de nombreux agents étant impactés par la réforme en cours, la CFTC DGFIP a demandé le report de la mise en application effective de ce dispositif dans un contexte où le collectif professionnel de la DGFIP est déjà sous tension.

Le DG a entendu la demande de la CFTC DGFIP. Il devrait pouvoir prochainement confirmer, à minima, une nouvelle adaptation du calendrier concernant la déclinaison du RIFSEEP à la DGFIP.

Cette rencontre a été l'occasion pour la CFTC de rappeler les revendications déjà adressées à la DG depuis plusieurs mois et restées à ce jour sans réponse :

- traitement du recouvrement du forfait post stationnement majoré au sein des trésoreries mixtes
- revendications des agents de l'ESI de Meyzieu

La CFTC a également fait part du constat d'absence de suivi humain et personnalisé constaté vis à vis des collègues de la DGFIP en situation de handicap.

Le dialogue social ne peut se concevoir que lorsque deux interlocuteurs acceptent au moins de se répondre. Depuis plusieurs mois la CFTC regrette l'absence de retour de la DG lorsqu'elle la sollicite. L'arrivée d'un nouveau directeur est peut être l'occasion pour elle de retrouver, à travers la CFTC, un interlocuteur crédible pour un dialogue social de qualité.

Dans le cadre de cet échange la CFTC n'a pas obtenu satisfaction à toutes ses revendications. Fidèle à ses valeurs, elle a fait part de son opposition au projet de géographie revisitée compte tenu des éléments connus au niveau national et de l'expression massive des agents. Attachée au dialogue social la CFTC a su proposer dans ce contexte des dispositifs visant à défendre les agents, leurs rémunérations et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle indispensable pour notre collectif professionnel.

Il ressort clairement que la concertation locale est, à ce stade du processus, le lieu où les attentes, revendications doivent être exprimées. Les agents, représentants du personnel de chaque direction sont aujourd'hui en situation d'agir, en conformité avec le principe de subsidiarité auquel elle est attachée.

Comme elle l'a fait au cours de cet échange, la CFTC DGFIP ne peut qu'inciter les agents et représentants du personnel des directions locales à aller dans ce sens, avec pour seule préoccupation la situation et le devenir des agents.

CONTACT PRESSE CFTC :

Mail : cftcdgfip@gmail.com