

Comité technique de réseau du 31 janvier 2020 : une occasion manquée !

Le 31 janvier 2020, la DGFIP réunissait son premier CTR (comité technique de réseau) de l'année après une année 2019 très dense en événements de tous ordres.

L'ordre du jour copieux avait prévu l'examen des thèmes suivants :

- Échanges autour des missions, organisation et moyens de la DGFIP ;
- Fermeture de l'établissement de services informatiques d'Ajaccio - Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 11 avril 2011 portant création de directions des services informatiques rattachées à la Direction générale des finances publiques (pour avis) ;
- Projets d'arrêtés relatifs aux ouvriers du cadastre : projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 5 juillet 1955 portant statut du personnel ouvrier du service du cadastre ; projet d'arrêté relatif aux salaires du personnel ouvrier du cadastre (2 avis) ;
- Échanges autour des enjeux RH de l'année ;
- Déploiement du projet Voxusagers à la DGFIP (pour information) ;
- Questions diverses.

L'alliance **CFDT-CFTC** Finances publiques est intervenue en déclaration liminaire pour faire part de la profonde inquiétude des collègues. En effet, l'entrée en vigueur progressive de la loi de transformation de la fonction publique n'en finit pas de produire des conséquences néfastes. Les commissions administratives paritaires sont réduites à la portion congrue. La déconcentration de la gestion ressemble plus à une généralisation de l'arbitraire qu'à un nouveau pacte social. La DGFIP s'est par ailleurs littéralement « lâchée » en faisant appel aux contractuels sans aucune limite, en feignant d'ignorer toute l'opacité, donc l'iniquité, devant l'accès à l'emploi public que revêt, au moins à ce jour, ce mode de recrutement. Le projet de « nouveau réseau de proximité » (NRP), et la longue litanie des évolutions en cours, pensées pour générer toujours plus de suppressions d'emplois, ajoutent au tableau anxiogène actuel. En outre le projet de réforme des retraites du gouvernement, qui a du mal à convaincre, ajoute à l'incertitude.

Nous avons réaffirmé à la fois notre inquiétude devant l'absence d'un véritable dialogue social à la DGFIP et notre opposition à toute réforme dont le seul véritable but est de tailler dans les dépenses au mépris du service public, de l'intérêt général et de celui des personnels. Malgré ce climat délétère, après un conflit social qui a occupé une bonne partie de l'année dernière, lié au NRP, et suite au précédent CTR du 20 décembre, nous avons, en responsabilité, voulu tenter d'ouvrir avec la DG et nos camarades des autres organisations syndicales, une nouvelle ère de dialogue social qui ne se réduise pas à des « points informations » périodiques comme la DG en a pris l'habitude. Dans cet esprit, les GT qui, du fait du conflit en cours, n'ont pu se tenir en 2019 doivent, pour certains, être reprogrammés. Sinon, ce serait le signe que la DG s'exonérerait de toute responsabilité dans la genèse de ce conflit.

Concernant ce CTR, nous avons acté positivement l'inscription à l'ordre du jour de deux points importants celui sur les missions, l'organisation et les moyens de la DGFIP et celui sur les enjeux RH. Nous avons fait le lien avec le contrat pluriannuel, toujours en attente de signature, qui va être éminemment structurant pour les trois années à venir. **Le Contrat pluriannuel doit faire l'objet d'une présentation permettant de disposer d'une visibilité sur l'évolution des missions, sur l'organisation et sur les moyens de la DGFIP.**

Notre conviction est qu'il n'est pas possible de réussir les transformations nécessaires au bénéfice de tous sans des débats préalables en toute transparence. Or, la mise en œuvre du projet NRP a démontré l'absence de dialogue social préalable à la mise en œuvre de réformes structurelles.

L'alliance **CFDT – CFTC** a demandé que des GT soient organisés en amont des réformes, au stade de la réflexion et de la conception des projets. Il faut aller plus loin que la simple concertation sur les modalités de mise en œuvre telle qu'elle est envisagée, par exemple, pour les conséquences du transfert d'une partie des missions fiscales douanières vers la DGFIP. Les évolutions technologiques en cours comme, par exemple, les assistants digitaux ou des projets comme PILAT, sur la chaîne du contrôle fiscal, auront un impact très important sur les missions et

l'organisation de la DGFiP et requièrent donc plus qu'un dialogue social au rabais.. Il en est de même, lorsque pour simplifier le service à l'usager et assurer un contrôle plus efficace, il devient nécessaire de mettre en place des coopérations renforcées avec d'autres administrations, par exemple, avec la DGDDI ou la DGCCRF.

En outre, dès 2020, au regard des conséquences de la loi de transformation de la fonction publique, des restructurations en cours, mais aussi de l'impact de la réforme des retraites, il est impératif de mettre en œuvre plusieurs cycles de discussions transverses. Nous avons demandé, en conséquence, que soient retenues les thématiques suivantes :

- **Une thématique dialogue social** : ses modalités d'organisation, les moyens consentis par l'administration, en particulier au niveau local, pour revitaliser un dialogue social anémié par des années de mépris et de contraction des moyens qui lui sont alloués. De la qualité du dialogue social dépendent toutes les autres discussions mises en jeu.
- **Une thématique indemnitaire** :
 - Les missions évoluent, les contraintes également, les charges de travail augmentent, les heures supplémentaires sont écartées et perdues. Il est plus que temps de revaloriser des régimes indemnitaires pour reconnaître les niveaux d'expertise et prendre en compte des situations nouvelles (technicité et complexité juridiques, conseils, situation d'encadrement, métiers nouveaux, etc.). Il convient aussi d'assurer une équité de traitement entre agents qui font le même métier avec un niveau équivalent de sujétions, de responsabilité ou d'expertise;
 - Par ailleurs, les conditions actuelles de remboursement des frais des collègues ne sont pas acceptables et doivent être revues.
- **Une thématique carrières** :
 - Les perspectives de promotion étant réduites à leur plus simple expression, il est de plus en plus difficile pour les personnels de poursuivre une carrière. Il faut réenchanter les carrières ! Les agents de la fonction publique ont droit à l'avancement. Aussi, il convient de permettre aux agents de progresser dans leur carrière en réactivant les plans de qualification. De même, l'idée exprimée dans le PPCR de pouvoir dérouler une carrière sur deux grades doit être mise en œuvre.
 - Par ailleurs, le recrutement « au choix » ne doit pas devenir la norme. Sa généralisation nierait l'idée même de carrière qui se fonde sur des critères publics, transparents et objectifs.
 - Enfin, concernant le recrutement de contractuels, et leurs perspectives de carrière, un cadre national doit être défini. Il n'est pas acceptable que toutes latitudes soient laissées aux décideurs locaux pour choisir les modalités de recrutement.
- **Une thématique formation** :
 - La formation professionnelle initiale devra nécessairement être repensée dans l'intérêt des services et des nouveaux agents recrutés tant le dispositif récemment mis en œuvre apparaît contestable et s'avère contesté ;
 - Quant à la formation professionnelle continue, elle est l'indispensable pendant de l'évolution des métiers. Elle permet aux agents de réussir ces fameuses mobilités dont on nous vante les mérites, sans en donner les moyens aux personnels.

Là encore, nous savons que ces sujets d'ampleur prendront du temps, le temps du dialogue et de la négociation, mais nous jugeons indispensable et, in fine, de l'intérêt général, que soient enfin entendus les représentants du personnel.

Toutes ces demandes exprimées en matière RH ont un coût budgétaire et nous attendons que la présentation du contrat pluriannuel confirme les propos tenus, tant par le DG que le DGA, à savoir que des marges de discussion, voire de négociation, existent réellement pour permettre d'améliorer le quotidien de nos collègues.

Pour l'alliance **CFDT-CFTC**, l'objectif de ce CTR devait être de finaliser un agenda social permettant de répondre réellement aux attentes des personnels tout en respectant leurs représentants.

Toutefois, seul le point Fermeture de l'ESI d'Ajaccio a été traité en séance après lecture des déclarations liminaires.

La DG considère que l'ESI d'Ajaccio a atteint, à la baisse, un seuil critique avec un effectif qui ne permettrait plus de justifier son existence. Elle a également mis en avant un niveau d'expertise insuffisant malgré un accompagnement des équipes en termes de formation. Le chef de service informatique a comparé l'ESI de la Corse avec celui de la Réunion en faisant remarquer que cette dernière équipe avait su rebondir, contrairement à Ajaccio.

L'alliance **CFDT-CFTC** estime qu'une fermeture de site sur cette base est inacceptable. La situation de l'ESI résulte de l'incurie de la DG qui a laissé perdurer une situation organisationnelle déficiente en prolongeant indéfiniment l'intérim du responsable de l'ESI et n'a pas su mettre en œuvre les solutions nécessaires. En particulier, les moyens en termes de formation apparaissent très insuffisants dans la perspective d'une reconversion des développeurs vers un nouveau langage de programmation. La responsabilité de l'administration est engagée car il y a eu une absence flagrante de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) dans ce dossier.

Après suspension de séance, les OS ont considéré que la position de la DG, ouvertement opposée à toute recherche de solution qui éviterait la suppression de l'ESI d'Ajaccio, ne permettait pas de continuer la réunion.

Ce point ayant donné lieu à un vote contre unanime des OS, le CTR sera reconvoqué le 11 février prochain.

Les échanges sur les deux points importants « Missions organisation moyens » et « Enjeux RH » devraient se poursuivre le 11 février. D'ici là, le directeur général a souhaité recevoir des organisations syndicales présentes une liste des thématiques RH que les organisations syndicales souhaitaient aborder dans le futur cycle de négociation. Il a indiqué disposer de marges de manœuvre qui ne sont, néanmoins, pas infinies, et souhaite donc hiérarchiser les priorités des représentants des personnels. L'objectif du directeur général est à la fois de finaliser les termes du contrat pluriannuel et l'agenda social permettant d'approfondir les demandes exprimées par les OS.

Par ailleurs, en réponse aux liminaires, le DG a donné quelques éléments d'information sur les sujets suivants :

Cadastre : le DG a affirmé qu'il n'y avait pas de bouleversements de la mission cadastrale et que la DGFIP resterait maître de son avenir pour cette mission. Il ne souhaite pas sortir cette mission car la DGFIP a des atouts en la matière. Il a toutefois réitéré sa volonté de recentrer les missions du cadastre sur le fiscal au détriment des « relevés de bâti ».

RPP (responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables): le DG a confirmé la poursuite de réflexions sur ce sujet avec deux missions d'étude lancées récemment dont l'une auprès de Stéphanie Damarey (universitaire, pour comparaison avec d'autres pays) et l'autre confiée à Jean Bassères, ancien DG de la Comptabilité publique. Le DG pense que certaines jurisprudences de la Cour des Comptes sont parfois absurdes. Certaines sanctions n'ont pas de sens. Pour la DG, il faut avoir une RPP plus rationnelle. D'après le DG, personne à ce stade ne remet en cause l'idée d'une séparation entre celui qui décide et celui qui paie. Nous notons que cette formulation conserve une certaine ambiguïté.

SRE (service des retraites de l'Etat): selon l'avant projet de loi retraites, le SRE doit évoluer vers une personne morale de droit public. Cette évolution soulève de nombreuses questions qui se posent sur ce sujet et en particulier celles de la forme, du périmètre et de l'organisation du futur établissement. Le calendrier ne sera connu qu'après promulgation des ordonnances. La période visée concernera 2020 à 2025. Le DG a indiqué avoir voulu faire preuve de transparence en informant aussitôt les personnels, tout en précisant que plus on informe vite, moins on n'a de réponses car beaucoup de choses ne sont pas arrêtées.

Enfin en termes de transparence, l'alliance **CFDT-CFTC** a particulièrement insisté sur le fait que des rapports de missions d'étude au sein de la DGFIP comme celui sur l'encadrement ou le télétravail n'avaient toujours pas été communiqués aux OS alors qu'elles avaient été associées aux réflexions (a contrario, le rapport de l'IGF sur le PAS ayant été communiqué aux OS sans difficultés).

En synthèse, ce CTR est une occasion manquée par le DG. Inscrire à l'ordre du jour d'une réunion qui se voulait une reprise du dialogue un point suppression de structure, sans réellement envisager d'en débattre, n'était pas le meilleur moyen de créer les conditions d'un climat apaisé.

Le DG a sensibilisé les OS sur « le temps qui avance ». Il a prétendu que ne pas avoir discuté du NRP et de l'accompagnement des personnels avait laissé l'administration gérer la situation sans qu'elle ait pu forcément faire les meilleurs choix. Ce faisant, il oublie consciencieusement sa lourde responsabilité dans l'absence de dialogue en raison de son intransigeance sur la réforme elle-même et de son refus de traiter des principes directeurs et des implantations. Il oublie également qu'à aucun moment en 2019 une négociation au-delà des dispositifs légaux d'accompagnement n'a été proposée par la DG. Cette rhétorique, déjà largement utilisée en 2019 par le DG, visant à reporter la responsabilité de l'absence de discussions sur les OS n'est pas acceptable et ne reflète en rien la réalité. Chercher à mettre ainsi la pression sur les représentants du personnel n'illustre pas de la meilleure des manières les intentions du DG en matière de dialogue social à la DGFIP.

Bien qu'étant conscient que tous les GT du futur cycle de négociations RH ne pouvaient se tenir immédiatement, le DG a souhaité, dans l'optique de la finalisation du contrat pluriannuel, pouvoir préciser au ministre les sujets prioritaires à la DGFIP au regard de son analyse et des demandes des OS. Le DG a argué que cela donnerait du poids à son propos devant le ministre. Il a fait observer, par ailleurs, que la DGFIP allait avoir un niveau de recrutement en forte hausse et que c'était un gros défi. On est à une étape où il ne sera plus possible de retarder la signature du contrat pluriannuel d'objectif et de moyens (dixit le DG).

Il a invité les OS à transmettre rapidement leurs propositions de thématiques à discuter afin de pouvoir mieux hiérarchiser les priorités dans le cadre du contrat.

L'alliance **CFDT-CFTC** est déterminée à s'inscrire dans cette démarche, sans naïveté, sans se laisser instrumentaliser, et en ayant conscience que l'administration ne pourra pas satisfaire l'ensemble des demandes des OS.