

Démarche Stratégique à la DGFIP

Stratégie : « Art de coordonner l'action de forces militaires, politiques, économiques et morales impliquées dans la conduite d'une guerre (...) » (Larousse)

Les dessous d'une guerre contre les droits et garanties des agents de la DGFIP et le service public

Maintenant, ce sont nos garanties qu'ils veulent liquider !

La CGT Finances Publiques 13 a eu connaissance des propositions que fait la DRFIP à la Direction Générale dans le cadre de l'élaboration de la "démarche stratégique".

La démarche stratégique, c'est l'élaboration de la « nouvelle étape » du programme gouvernemental que la DGFIP est chargée d'engager après celle de la fusion. Les documents auxquels nous avons eu accès ont le statut de documents préparatoires mais ils montrent clairement dans quel sens s'oriente la DGFIP.

En voici quelques extraits...

"Booster" les restructurations pour accompagner les suppressions massives de postes.

Concentrer les services qui ont peu (ou pas) de contacts physiques avec les usagers (SPF, SIE) et moduler l'accueil des usagers (selon la géographie et/ou le moment de l'année)

C'est ainsi qu'il est carrément envisagé de supprimer des Services des Impôts des Entreprises ou des Services de la Publicité Foncière au motif qu'ils reçoivent peu d'usagers !

C'est ainsi qu'il est envisagé de "réexaminer la situation de chaque site finances publiques afin de s'interroger sur sa taille critique". Cela vaut aussi bien pour les Services des Impôts des Particuliers que pour les Trésoreries.

Spécialiser les trésoreries du secteur local en trésoreries hospitalières d'une part et trésoreries communales / intercommunales d'autre part afin de mieux tenir compte des lois HPST et Intercommunalité et d'accompagner l'acte III de la décentralisation

Professionaliser davantage les missions en mettant fin à l'éclatement de celles-ci au sein de structures polyvalentes (exemple : trésoreries mixtes)

A côté de ces services de gestion dont la pérennité serait passée au crible, il s'agit de "poursuivre la spécialisation en pôles nationaux, régionaux ou départementaux" afin de faciliter évidemment les suppressions d'emplois, de spécialiser au maximum (suppression des trésoreries mixtes) pour mieux regrouper au niveau départemental ou régional des centres de services dits partagés (**visa et paye à façon des rémunérations des agents des collectivités locales et établissements hospitaliers**) et créer des agences comptables départementales ou régionales pour la gestion des établissements publics de taille modeste.

Il s'agit aussi de pousser à la régionalisation des services: ainsi, les fonctions supports sont explicitement visées mais aussi l'action économique, la comptabilité de l'Etat, la dépense de l'Etat.

Aussi impressionnante qu'elle soit, cette liste des services supprimés, regroupés, régionalisés n'est pas exhaustive. Par exemple il faut citer en plus les services de l'enregistrement absorbés par les Services de la Publicité Foncière, des missions, comme le **contrôle fiscal** départemental, pourraient être dans la cible de la régionalisation. Quant à la tenue du **plan cadastral et aux évaluations domaniales**, c'est carrément leur externalisation qui est explicitement envisagée.

Si les moyens alloués à la DGFIP devaient durablement diminuer, il faut s'interroger sur le recentrage sur les cœurs de métier. Dans cette optique, certaines missions posent question (exemples cités : gestion des organismes HLM, tenue du plan cadastral, évaluations domaniales)

On l'aura compris : c'est un véritable traitement de « faveur » que nous réserve l'administration au niveau des emplois et des conditions de travail.

Mais la DGFIP aujourd'hui envisage d'aller beaucoup plus loin en s'en prenant directement aux garanties des agents.

Alors que la fusion s'est faite en reconnaissant aux agents la garantie d'être maintenus sur le site (garanties d'octobre 2007 de Woerth), en affirmant (Parini) que la loi mobilité ne serait pas appliquée aux agents de la DGFIP, alors que les agents ont pu bénéficier d'une espèce de contrepartie aux suppressions d'emplois sous la forme de plans de qualifications (promotions de C en B et de B en A, tableaux d'avancements pour les C et les B), alors que des règles de gestion communes aux agents des deux filières ont été élaborées (RAN) pour tranquilliser les agents sur le maintien de règles nationales les protégeant, voici maintenant que **le voile se déchire, que l'administration envisage de revenir sur les garanties concédées, de défaire les règles de gestion laborieusement élaborées.**

Cette politique porte un nom : c'est **la déconcentration de la gestion des agents**. D'ailleurs, c'est un objectif constamment rappelé tout au long du document auquel nous avons eu accès puisque chacune de ses pages porte en en tête : *"pour une nouvelle étape dans la déconcentration"*.

Allonger la durée minimale de séjour dans un département Le verrou qu'il faut d'abord faire sauter, ce sont les règles nationales d'affectation qui empêchent les DDFIP de "bouger" les agents. Ils le disent clairement: *"le niveau local (entendre les directeurs) est écartelé entre le niveau national qui a le dernier mot et l'agent qui a une liberté d'initiative totale pas toujours en phase avec les nécessités de service"*. Le dernier mot du niveau national, c'est le dernier mot sur qui ? Sur les directeurs régionaux et départementaux (Ah ! cette affectation sur la résidence, la mission et la structure quel obstacle!).

Revoir l'affectation des agents en limitant les contraintes nationales en amont, en atténuant la règle de l'ancienneté et en prenant mieux en considération la notion de profil

Quant à la liberté totale d'initiative de l'agent, elle consiste dans l'existence de droits à mutation, qui ne sont des droits (au niveau national et local) que parce qu'ils sont régis par une règle, celle de l'ancienneté, qui s'impose à la Direction.

D'où la conclusion qu'ils en tirent: il faut *"revoir l'affectation des agents en limitant les contraintes nationales en amont, en atténuant la règle de l'ancienneté et en prenant mieux en considération la notion de profil"*.

"Atténuer, prendre mieux en considération": les mots utilisés sont soigneusement choisis pour donner faussement à penser que c'est seulement sur la marge que les droits et garanties des agents seraient remis en cause. Les exemples qu'ils donnent de ce qu'ils veulent instaurer montrent pourtant exactement le contraire.

Revoir et assouplir les règles permettant de choisir les agents affectés en renfort

Lorsqu'ils écrivent qu'il s'agit de *"revoir et assouplir les règles permettant de choisir les agents affectés en renfort"*, n'est il pas évident qu'ils veulent donner aux directeurs le pouvoir d'accroître à leur guise le volume des agents mobiles pour combler les trous résultant des compressions d'effectifs, ce qui conduit à remettre en cause les affectations sur une résidence des agents visés ? Veulent-ils aussi des périodes « d'essai » ?

Imaginer des procédures d'affectation qui autorisent l'adaptation de la présence dans un service en fonction de la charge de travail (souplesse dans les horaires variables)

Lorsqu'ils vont jusqu'à dire qu'il faut *"imaginer des procédures d'affectation qui autorisent l'adaptation de la présence dans un service en fonction de la charge de travail (souplesse des horaires variables)"*, on peut être rassuré sur leur imagination pour rendre les agents malléables et corvéables à merci parce que l'adaptation de la présence d'un agent dans un service en fonction de la charge de travail c'est ni plus ni moins envisager que **les agents puissent être affectés à cheval sur plusieurs services à la fois !**

Réduire les promotions au choix afin de ne conserver que les agents réellement en capacité d'exercer les responsabilités au niveau supérieur

Prendre davantage en compte la mobilité fonctionnelle (bonus dans les parcours de carrière)

Concernant les déroulements de carrière et les promotions, d'abord ils affirment qu'il y a trop de « promotions » par liste d'aptitudes – sans pour autant proposer un volume de postes par concours-, il faut désormais que les déroulements de carrière dépendent de l'acceptation de la mobilité - cela s'appelle : "*prendre davantage en compte la mobilité fonctionnelle (bonus dans les parcours de carrière)*".

Et lorsqu'ils se fixent comme objectif : "*d'améliorer la lisibilité sur les parcours professionnels (mutations, promotions) en instaurant des jalons transparents*", malgré le caractère obscur de l'objectif formulé, une chose qui est claire: sous prétexte d'instaurer des jalons dits transparents, ils veulent remettre en cause les jalons qui existent aujourd'hui et résultent de nos statuts particuliers DGFIP.

Or nos statuts sont totalement transparents, ils fixent les mêmes règles pour tous et par conséquent réalisent l'unité des agents de toute la France, ce qui est notre seule force véritable.

Le sort que nous réserve la DRFIP pour les trois ans à venir

La DRFIP soumet trois "propositions" à la DG. C'est son programme pour les trois années à venir.

1/ Sur les règles de mutation et de promotion

2/ Sur le rôle des Receveurs territoriaux des Finances et les Recettes des Finances

3/Sur la régionalisation

Tout d'abord il faut relever que la DRFIP ne veut pas être à la traîne sur la mise en oeuvre de la démarche stratégique.

Bien au contraire, puisque les sujets sur lesquels la DRFIP entend avancer sont la **déconcentration de la gestion et la régionalisation**, c'est à dire les objectifs au coeur de la démarche stratégique. Le moins qu'on puisse dire c'est que la DRFIP n'y va pas avec le dos de la cuillère: dans sa fiche numéro 2 portant sur la déconcentration, **elle s'en prend à la fois aux garanties d'affectation et aux règles concernant les déroulements de carrière.**

Assouplir les règles statutaires dans l'allocation des ressources

Concernant les règles de mutation, elle déclare qu'il faut : "**assouplir les règles statutaires dans l'allocation des ressources** (ancienneté vs profil)", et comme il ne s'agit pas d'une déclaration en l'air, elle en tire les conséquences en se donnant comme objectif rien moins que "**la modification des règles de gestion**".

Sauf que les règles de gestion sont des règles nationales qui assurent à tous les agents un traitement égalitaire.

La DRFIP assume: **son objectif est de faire imposer les règles nationales de gestion qui aujourd'hui s'imposent à elle**, elle va même jusqu'à reconnaître que cela conduit à la remise en cause des règles statutaires.

Comme on le voit, la DRFIP ne fait pas dans la dentelle. Ceci est particulièrement évident lorsqu'elle déclare : "**un meilleur profilage dans les affectations est de nature à limiter le stress au travail et donc favorise les conditions de vie au travail**". Il fallait l'écrire! Cela revient à dire que si la DRFIP envisage de remettre en cause les droits des agents...c'est pour leur bien. Pauvres agents qui ne savent pas ce qui est bien pour eux, heureusement la DRFIP, elle, le sait.

Ce qu'elle sait, à coup sur, c'est où elle veut en venir parce que, reprenant à son compte l'objectif national de "créer des parcours professionnels lisibles (mutations, promotions en instaurant des jalons transparents)", la DRFIP en vient à dire qu'il faut "concevoir un outil GPEEC" (gestion des emplois et des compétences).

Cela signifie que la DRFIP veut instaurer ses "règles" dérogatoires par rapport aux règles statutaires nationales pour mieux soumettre les agents que ce soit en matière de mutation, d'affectation ou de déroulement de carrière.

C'est aller vers l'instauration de l'arbitraire pour les agents de la DRFIP. Pour les promotions et les déroulements de carrière, ce serait réduire les statuts nationaux à une coquille vide. **L'entretien professionnel instauré en 2013 est appelé à jouer un rôle moteur dans la mise en place du nouveau système.**

C'est très grave, l'enjeu c'est la pérennité de nos statuts nationaux A, B, C.

Les deux autres "propositions" vont évidemment exactement dans le même sens, l'une vise à engager dès 2013 le mouvement pour faire des Receveurs territoriaux des Finances des sous préfets financiers chargés de soumettre à la nécessité de service leur arrondissement financier, ce qui s'accompagnerait de la "départementalisation des tâches de gestion" accomplies par les Recettes des Finances, par conséquent leur suppression comme structure. L'autre "proposition" pousse les feux sur la régionalisation.

La CGT Finances publiques s'adresse à toutes et tous, à toutes les organisations syndicales, elle déclare : **On ne peut accepter le sort que la DRFIP entend nous réserver pour les trois ans qui viennent. Les "propositions" de la DRFIP ouvrent la voie à la dislocation de nos statuts nationaux.**

C'est pourquoi la DRFIP doit retirer ses trois propositions !

La CGT Finances Publiques va organiser des HMI et tournées dans tous les services pour donner à l'ensemble des collègues tous les éléments d'information sur les projets de la DGFIP et de la DRFIP.

Le 25 janvier 2013



Qui vous soutient ? Qui vous défend ?

La CGT vous informe et agit au quotidien

La CGT aussi a besoin de votre soutien.

Plus nombreux, plus forts...

Rejoignez la CGT Finances publiques 13

Bulletin de contact et de syndicalisation à remettre à un-e syndiqué-e ou à renvoyer au local syndical CGT

16 rue Borde 13008 Marseille ou 3 allée d'Estienne d'Orves 13087 Aix-en-Provence cedex 2

Je souhaite prendre contact avec la CGT Finances publiques 13

Mes coordonnées : _____

Je souhaite me syndiquer à la CGT Finances publiques 13

Nom : _____ Prénom : _____

Poste ou service : _____ Signature _____

www.financespubliques.cgt.fr/13

Le site syndical, accessible depuis Ulysse 13 vie pratique ou par internet

Infos en ligne, abonnement liste de diffusion, adhésion en ligne...