



CTPC du 12 juillet 2007

Projet de fusion DGI/DGCP : la Direction Générale reste muette !

Le projet de fusion DGI-DGCP.

Sur ce thème comme bien d'autres, c'est le mutisme de l'administration qui a prévalu. Après avoir affirmé que le choix des solutions appartenait au pouvoir politique, la direction s'est contentée de rappeler que le ministre avait entamé une phase de concertation et que deux hypothèses étaient en cours d'étude :

- le transfert des missions fiscales de la DGCP vers la DGI.
- la fusion des deux directions.

Pour le reste, rien ! Ni annonces sur le contenu des hypothèses, ni informations sur le positionnement pris par la DGCP lors de ses entretiens avec le ministre. Néanmoins, la CP, n'étant pas à un paradoxe près, a cru devoir nous affirmer que les projets futurs garantissaient le périmètre des missions ; l'amélioration de leurs conditions d'exercices et cela alors même qu'elle ne pouvait pas nous communiquer d'élément concret sur ces scénarii...

Seule communication claire : le calendrier ! Et là encore pas de surprise, c'est le discours du ministre qui fait foi. Il n'est pas calqué sur la commission de revue des politiques publiques qui doit rendre ses premiers résultats en mars 2008, les premiers éléments concrets concernant la fusion devraient donc être connus bien avant cette date. On s'en doutait !

Loin de la transparence et de la lisibilité demandées par la CGT, l'absence de réponse de la direction aux questions sur l'avenir des missions, sur le devenir des réseaux, sur les garanties offertes aux agents et sur nos propositions laisse la porte ouverte à toutes les hypothèses et surtout à toutes les inquiétudes. Alors que le mécontentement et le malaise existants ne cessent de grandir, le mutisme de la direction sur ce dossier démontre bien son refus de procéder à un

véritable bilan des réformes et d'apporter des réponses concrètes aux revendications qui s'expriment depuis plusieurs mois.

L'état des services

Pour la première fois, le rapport sur l'état des services 2006 prenait la forme d'un rapport de performance. Il a donc été bâti autour des indicateurs et objectifs du contrat pluriannuel de performances (CPP), l'administration nous a de nouveau assuré que ceux-ci n'étaient pas une fin en soi, qu'ils ne devaient pas conduire à stigmatiser les agents ou les secteurs qui n'avaient pas atteint les objectifs, puisque leur but était avant tout d'impulser les orientations stratégiques sur la durée du CPP, et qu'ils devaient donc s'analyser sur plusieurs années. Ce discours vaut son pesant d'or ! Et mérite d'être confronté à la réalité des services très éloignée de cette conception intellectuelle de l'utilisation des indicateurs.

En effet, les pressions ne cessent d'augmenter dans les services pour obtenir la réalisation des objectifs : au point que le plus important n'est plus l'exercice des missions, mais bien que les indicateurs soient remplis. Peu importe les conditions ! Ainsi, la CP reconnaît, elle-même, que désormais seuls les éléments à enjeux sont prioritaires.

De plus, la prime dite de performance est, elle, belle et bien dépendante de la réussite de cette course aux indicateurs, course parfaitement faussée d'origine puisque la direction a reconnu que certains objectifs étaient parfaitement inaccessibles (ex recouvrement des amendes).

Bâti autour des indicateurs, le rapport évacue toutes les autres problématiques et n'analyse l'activité du réseau qu'à partir de ceux-ci sans laisser la possibilité d'une discussion sur les structures ou les moyens offerts au réseau.

Si la CP réfute cette analyse, la partie sur les

ressources humaines est à ce titre éloquente : rien sur la réforme de la notation et ses conséquences (tableau d'avancement, etc...), la déconcentration de la gestion des cadres A et ses difficultés mais une simple anticipation du bilan de la réforme des mutations qui ne prendra définitivement effet qu'en 2008

Enfin, ce rapport ignore toutes les difficultés que traverse le réseau. Nous avons dénoncé cette situation en rappelant que si l'on se basait sur les propres dires de l'administration un rapport de performance avait pour objectif de tirer des enseignements de ce qui avait fonctionné ou pas.

De plus l'indispensable transparence due à ce genre d'exercice impliquait donc de reconnaître les difficultés et les problèmes.

A ce titre, l'exemple d'Hélios est plus que criant : pas une ligne, pas un mot du rapport ne fait état d'éventuelles difficultés alors même que le réseau a dû souffrir de ses dysfonctionnements depuis deux ans et que l'usage de l'application impose encore aujourd'hui des contraintes qui impliquent une perte d'efficacité et de qualité du service public. Cette situation dénoncée, à de nombreuses reprises par la CGT, n'est donc absolument pas assumée par la DGCP.

La discussion autour du rapport a aussi permis d'évoquer différentes facettes de la vie du réseau :

- Fonction comptable Etat : la direction a reconnu l'importance du travail des équipes en ce domaine, le risque d'épuisement des équipes par rapport aux importantes charges de travail ainsi que le caractère perfectible du contrôle interne (Trop lourd dans certaines situations)
- Amende : un nouvel indicateur portant sur le taux global de recouvrement devrait être mis en place.
- Recouvrement : nous avons rappelé les difficultés liées au nouveau statut des huissiers (carte nationale des emplois, missions, régime indemnitaire). L'organisation en back office/front office va être étendu aux trésoreries de moins de 15 agents dès lors qu'elles disposent de 2 adjoints.
- Hélios : 120 postes initialement programmés n'ont pas basculé, un système de bêta test est mis en place, une nouvelle version, la V2.41 sera lancé fin octobre, pas d'intégration dans Hélios des OTD avant mi-2008.
- Secteur Public Local. L'objectif est d'être en capacité de certifier les comptes si la décision politique était prise. Une réflexion est en cours sur l'extension du CHD, la transformation des comptes des collectivités

en compte de dépôts fonds est toujours à l'étude : elle implique des conditions techniques qui ne sont pas encore réunies.

Ressources humaines : Pour les cadres A, le problème du rôle de la CAP lors de la 3e phase a été évoqué ; le nouveau système de mutation des cadres B et C et le problème lié à la clé de répartition a été rappelé à la direction qui s'est engagée à travailler la question avec les OS.

Le classement des postes

3155 postes ont été classés soit 366 postes de moins qu'en 2005. La méthode de classement dite en composante principale (cf. compte-rendu précédent) a été maintenue avec l'introduction de 2 nouveaux critères : le management et le nombre de logements en ZUS par Trésorerie. Depuis 2005, les pondérations des différents critères ont peu évolué ; pour les nouveaux critères une pondération de 0,8 a été choisie.

De plus, 18 TP, 12 RP ont été introduites dans le classement ; le code IR 10 est lui réservé aux gestions conjointes. Au sein de chaque catégorie de Trésorerie (TP, RP, T), la répartition entre code IR se fait selon une proportion de 35, 35 et 30%.

Les différents choix de l'administration conduisent à 190 reclassements de Trésoreries : 119 montées et 71 descentes; et en terme de code IR : 572 augmentations contre 250 descentes.

Le nombre des trésoreries indiciées sera porté à 224.

La CGT s'est toujours opposée à l'outil « classement » des postes puisqu'il déconnecte la question des charges de celle du classement. De plus, le système actuel laisse l'administration libre de faire évoluer le classement selon sa volonté et ses besoins. En effet, par-delà les critères du classement, c'est la CP qui a la liberté des pondérations de ceux-ci et influence donc très largement les résultats du classement. Celui-ci n'est donc dès lors ni plus ni moins, qu'un outil de management du réseau.

Dès lors et à ce titre, que nous apprennent les options choisies par la CP ? Que ce classement n'a pour objet que de maintenir la situation actuelle dans l'attente de décisions officielles sur le devenir du réseau du Trésor Public. En effet, les évolutions au sein du classement n'ont jamais été aussi peu nombreuses alors même que la structure de notre réseau s'est transformée de façon très profonde (spécialisation, restructuration, industrialisation des missions, perte de l'IS, CPS etc.).

Si les mouvements sont peu nombreux, les

conséquences pour les comptables concernés sont néanmoins extrêmement importantes ; nous avons rappelé notre attachement à la mise en place de règles de gestion prenant en compte la réalité des situations individuelles. La CP a admis que si la mise en demeure restait la règle, elle serait utilisée avec parcimonie et humanité.

Concernant le régime indemnitaire des comptables concernés, dans le cas d'un poste reclassé ; elle s'établit ainsi 33% la première année, 66% la deuxième, 100% la dernière ; dans le cas d'un poste déclassé : 100% la première année, 100% la deuxième année ; 50% la troisième. (le cas des Trésoriers partant à la retraite au cours de la dernière année sera examiné de près par la CP)

Vote : Contre : CGT - CFDT
Pour : Parité Administrative - FO
Abstention: CFTC

Questions diverses :

Cadre A

La création d'un groupe de travail sur l'implantation des adjoints est actée ; le régime indemnitaire des huissiers devrait faire l'objet de précision en particulier en matière de mutation pour convenance personnelle pour permettre le maintien de la garantie dans ce cadre. Concernant le principe de dégressivité, une demande sera effectuée auprès du secrétariat général du ministère qui est compétent en la matière.

Centre d'encaissement

Une réunion est prévue dès les premiers jours de septembre.

Commission de suivi de la redevance

Un nouveau président sera nommé pour qu'une réunion se tienne rapidement.

Corse

Suite à notre demande, la CP va étudier les possibilités de répondre à la demande de reconnaissance du coût de la vie chère en Corse, notamment en ce qui concerne l'éventualité de l'attribution de la NBI compte tenu de son élargissement à d'autres fonctionnaires de l'Etat (police, justice).

Domaines.

En plus d'éléments sur les moyens mis à disposition des agents, nous avons demandé l'ouverture d'un véritable débat sur les finalités et l'évolution de la mission. L'administration a reconnu qu'un point serait nécessairement fait après l'adoption de la loi de finance. Concernant les applications informatiques, les perturbations et difficultés seraient en voie de résorption.

Vacataires

Nous avons rappelé les difficultés dans certains départements liées à l'embauche de vacataires à la semaine. La CP a reconnu que la situation était anormale et s'est engagée à rappeler les règles auprès des différents TPG.

Déclaration de la délégation CGT au CTP central

Monsieur le Président,

Ce CTPC se tient dans un contexte particulier, qui après des élections présidentielles et législatives, a vu arriver au pouvoir un gouvernement et une majorité dont une des ambitions est de poursuivre et d'amplifier une réforme de l'Etat visant la baisse systématique et dogmatique de la dépense publique notamment par, une accélération du volume de suppression des emplois publics.

La création d'un Ministère du Budget, des Comptes Publics et de la Fonction Publique illustre cette ambition en démontrant le choix de ne développer qu'une seule logique financière et comptable au service notamment de la suppression de missions et d'emplois publics.

Désormais, le ministre possède toutes les clés notamment pour intensifier cette orientation avec le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

Ajoutons à cela, l'accompagnement médiatique mené contre la Fonction publique et les fonctionnaires qui seraient trop nombreux, trop payés, inutiles et

résolument incapables d'évoluer ... Battage savamment orchestré qui sert pleinement les objectifs du gouvernement !

Les choix annoncés en matière de fiscalité (suppression des droits de succession, allègement de l'impôt sur le revenu, augmentation de l'impact du bouclier fiscal) diminueront les recettes de l'Etat. Dans le même temps, la volonté de réduire le déficit budgétaire, accroîtra la diminution des moyens accordés à la fonction publique en emplois et en crédits de fonctionnement .

A Bercy comme à la DGCP, nous pouvons déjà mesurer les conséquences désastreuses des suppressions d'emplois, plus de 3500 en 4 ans. Nous pouvons également mesurer les effets des successions et empilement de réformes qui ont depuis plus de 7 ans fragilisé les missions, le réseau et, dégradé considérablement les conditions de travail des agents.

Ces réformes pèsent lourdement sur le mal vivre au travail des agents en détruisant de solides piliers et repères sur lesquels repose leur culture professionnelle : une technicité affirmée, un attachement fort à un travail de qualité une maîtrise des missions confirmées.

Les attentes, les exigences, nous vous les avons plusieurs fois rappelées, nous vous avons demandé et les agents par leur forte réaction notamment dans les derniers mois, vous ont également exprimé la nécessité de prendre en compte leurs revendications et d'y apporter des réponses.

Vous n'y avez pas répondu, vous avez envoyé les revendications à d'autres niveaux ou vous avez créé des groupes de travail où le dialogue social se limite à discuter des moyens d'accompagnement des réformes mises en place.

Ce CTPC intervient après la publication du rapport de performance de la DGCP. Ce rapport on pourrait l'intituler : « tout va très bien madame la marquise » . Mais après tout, en sommes nous véritablement surpris ? SI l'on veut vraiment juger de la performance, il faut alors tirer un bilan de ce qui a marché et ce qui n'a pas marché et s'interroger sur les causes et en tirer des enseignements.

De nombreux éléments devraient vous interroger : 4 indicateurs non atteints, 8 atteints, mais dans quelles conditions ?

Continuer à s'abriter derrière des indicateurs affichant des résultats globalement satisfaisants pour un Réseau qui ne parvient, qu'au prix d'un effort de tous les instants, à maintenir et encore le service rendu à nos concitoyens, n'est pas tenable.

Le réseau est au bord de la rupture. Il croule sous les demandes, remplir les objectifs, atteindre des résultats exponentiels, basculer sous Hélios, évoluer, bouger...

La direction peut au forceps réussir à tenir les résultats, réussir à atteindre les objectifs mais à quel prix ? A l'heure où la sincérité comptable est une priorité, la nécessité d'améliorer le contrôle est présenté comme renforçant le rôle du Trésor, le résultat de la course à la performance arrive à l'effet inverse : on contrôle moins, on pare au plus pressé, le seul objectif étant de remplir les statistiques et le tout dans les temps.

Incertitudes concernant les missions, leur exercice, Hélios, revendications salariales, atteintes aux droits des agents, dialogue social, conséquences des suppressions d'emplois... Nous pourrions continuer la liste encore longtemps, mais nous aurons l'occasion d'y revenir dans le débat sur l'état des services.

La pression est telle que les services sont débordés, la souffrance au travail réelle et inquiétante, que la coupe est pleine et qu'elle pourrait bien finir par déborder, si rien n'est fait pour remédier à cette situation.

Le climat social est lourd à la DGCP, et touche l'ensemble des catégories des personnels, le dernier sondage de l'encadrement l'illustre suffisamment.

Dans ce contexte, l'annonce d'une fusion DGI/DGCP qui n'a fait l'objet d'aucune discussion ni d'aucun débat sur le contenu et les finalités, ne peut que contribuer à exacerber ces inquiétudes et ce mécontentement.

Présentée comme une amélioration du service rendu aux usagers, l'annonce d'une fusion répond à d'autres logiques. Nous ne perdons pas de vue que ce projet s'inscrit dans un contexte de réformes fiscales et sociales qui réduisent le champ de nos missions et aggravent les inégalités fiscales, sociales et économiques.

Le service public fiscal, économique et foncier risque donc d'être vidé de plusieurs missions avec des suppressions massives d'emplois à la clef.

Derrière les mots « modernisation », « performances » et autre « efficacies », ce sont bien en premier lieu les emplois et l'avenir du Service Public qui sont visés.

Vous comprenez donc que nous ne sommes pas convaincus, pour le moins, que ces nouvelles annonces soient un mieux pour l'avenir.

D'autant plus que les réunions actuelles sous toutes leurs formes ne donnent aucune lisibilité sur le contenu du projet et n'apportent aucune garantie, sur le maintien durable et sur le développement des missions mises en œuvre par les agents de l'une et l'autre des actuelles directions.

Depuis longtemps déjà la CGT fait des propositions pour améliorer le service public au trésor et aux impôts, notamment en prônant des coopérations plus affirmées et plus de décloisonnement entre les deux administrations tout en revendiquant des moyens (humains, implantation, informatiques) à la hauteur des besoins.

Les raisons qui nous ont amenés à porter ces propositions sont aujourd'hui toujours d'actualité.

Il est donc urgent de débattre des évolutions des contenus, des finalités de l'ensemble des missions de service public de nos deux administrations, du maillage territorial, des moyens en emplois, des moyens budgétaires, des rémunérations et du développement des droits et garanties des personnels.

A ce titre, monsieur le Directeur, nous entendons bien connaître le positionnement de la DGCP dans ce dossier.

Les personnels attendent de votre part la transparence, et plus largement en dehors des pistes évoquées, des réponses sur les contenus des missions, l'avenir des réseaux, des emplois et leur propre devenir. C'est votre responsabilité, et celle de la direction générale.

Paris le 12 juillet 2007