

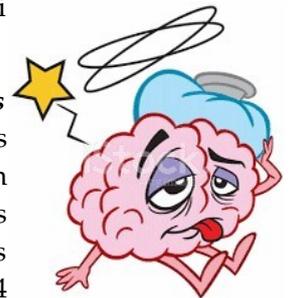
Le « Remue-méninges » et les emplois

Trouver des gains de productivité ?

Facile, il n'y a qu'à ouvrir la boîte à idées !

Après avoir brossé un portrait général des documents issus du séminaire des directeurs sur le « Remue-méninges » en particulier les 5 « lignes stratégiques », document que vous pouvez retrouver sur le site <https://sections.solidairesfinancespubliques.info/310/308-remue-meninge-sans-s.html> Solidaires Finances Publiques va s'attacher à décrypter ces documents par missions ou grands thèmes, disponibles là aussi sur le site du syndicat.

D'abord, relevons qu'un des objectifs que se fixent les directeurs est : « ... la maîtrise des dépenses publiques... ». C'est inacceptable que des fonctionnaires, fussent-ils dirigeants dans une administration, se fixent un tel objectif qui est une prérogative politique et non administrative. Qu'un gouvernement le fixe, même si nous en combattons l'idéologie et les décisions, relève de sa responsabilité. Et il appartient ensuite aux responsables administratifs de le mettre en œuvre. Aussi, nous renvoyons les directrices et directeurs aux articles 13 et 14 de la déclaration universelle des droits de l'homme (à qui il manque la femme) et du citoyen (à qui il manque la citoyenne) qui situent les responsabilités et les prérogatives des un-e-s et des autres. Sauf que, partant du principe que la maîtrise des dépenses publiques est leur feuille de route, les participant-e-s aux ateliers se lâchent pour trouver tous les gisements d'emplois possibles et imaginables. Et le moins qu'on puisse dire est que tout le monde a laissé libre cours à ses fantasmes.

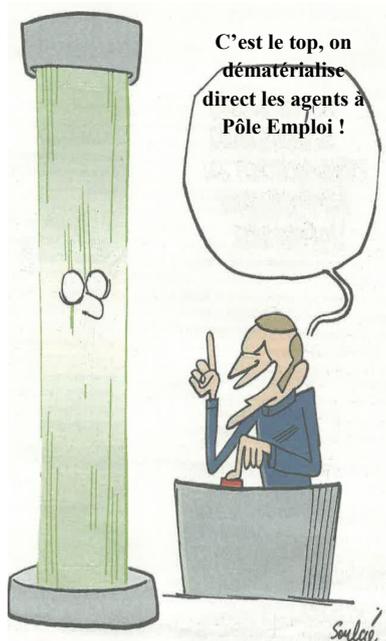


Toujours les yeux rivés sur leur idéologie, tout ce beau monde met aussi l'accent sur la contractualisation. Au point d'y consacrer exclusivement un atelier sur lequel nous revenons en partie au verso.

Avertissement : dans le texte qui suit, beaucoup de textes sont en italiques, c'est normal. Nous avons jugé utile de reproduire in extenso ce qui concernait emplois et « attractivité DGFIP » dans le séminaire des directeurs.

Les emplois et leur nature dans les « lignes stratégiques »

Une constante qui vaut pour toutes les missions et services pour les directeurs : « ... *La révolution numérique doit toutefois être l'occasion de réformer en profondeur les métiers afin d'instaurer un système... qui puisse contribuer à permettre des économies budgétaires.* ». Et nous renvoyons à nos réflexions précédentes dans ce tract ou le 4pages général.



Et comme il y avait un atelier spécial « gains de productivité » on vous en fait profiter !!! « ... *Dans chaque métier, y compris dans des métiers supports, les ateliers ont identifié des gisements provenant soit de l'organisation soit des procédures soit des outils, soit de l'environnement réglementaire. Au titre de l'organisation, les gains de productivité dépendent de la taille critique nécessaire à l'exercice des missions, ce qui suppose de réexaminer le principe de départementalisation. Au titre des process, les gains proviendront de la suppression des ruptures de chaîne en interne et en externe avec nos partenaires, d'une intégration effective et homogène des mesures de simplification, de l'embarquement de contrôles automatiques dans les programmes informatiques. Au titre des outils, les gains de productivité reposent sur une dématérialisation totalement aboutie (déploiement de la signature électronique par exemple), sur le décloisonnement interne et externe des applications et sur le remplacement effectif d'une téléphonie obsolète... ».* Voilà le cadre posé, leur restait à déterminer où se trouvaient les principaux gisements de productivité. Et là c'est parti, on vous le met en entier, même si c'est long, parce qu'il y en a pour tous les services !!!

« ... **Métiers gestion fiscale** : -affaires juridiques : abandonner la surqualité -adapter les systèmes déclaratifs pour qu'ils emportent des contrôles automatiques -revoir le traitement manuel des anomalies du fichier immobilier : d'une manière générale, allègement nécessaire des processus de publicité foncière -instaurer du contrôle hiérarchisé sur les démarches de contrôle fiscal -allègement des voies de recours (conciliateur/médiateur) -suppression des lettres chèques -réfléchir à la suppression de la TFNB pour les exploitants agricoles -tirer profit de la réforme de la responsabilité des gestionnaires publics pour revoir le traitement des états de restes -mettre en place une interface DGFIP/Justice pour les amendes et condamnations -d'une manière générale multiplier le partage de données informatiques -intégrer les contrôles dans les applications de gestion -prolonger la chaîne GMBI vers le recouvrement

Métiers gestion publique : -déployer une comptabilité simplifiée pour les petites collectivités -automatiser les intégrations comptables (API) -généraliser la démarche des contrôles hiérarchisés -augmenter significativement le seuil d'émission des titres de recettes -mutualiser certains services rattachés au SPL (supra départementalisation exemple fiscalité directe locale, analyse financière prospective, expertise réglementaire) -favoriser le recours à la gestion en régie prolongée pour certains produits locaux (eau, assainissement, ordures ménagères) -se concentrer sur la gestion des petites et moyennes collectivités (les grosses ont des effectifs propres conséquents et n'ont donc pas les mêmes besoins) -obliger la dématérialisation complète des PJ dans le secteur hospitalier -embarquer les contrôles obligatoires dans les processus informatiques -supprimer les ruptures de chaînes, notamment dans le SPL (logique de PGI complet) -déployer le flash code sur tous les titres

Métiers transverse : -revoir l'utilisation de l'audit : l'orienter vers l'audit des processus et réduire l'aspect régularité -mutualiser les forces d'audit, de formation continue, de gestion-expertise et maintenance immobilière (supra-départementalisation) -déployer la signature électronique dans nos processus budgétaires, comptable et RH -mettre en place une téléphonie intelligente et efficace -mutualiser la gestion des cas RH complexes et/ou difficiles -revoir l'outil RH -supprimer le « surreporting » manuel demandé aux services départementaux et déployer un (ou des véritable(s) outil(s) automatisé(s) et national(aux) pour mesurer la productivité... ».

Et une fois la liste établie, reste à savoir comment ils pensent atteindre cet objectif. Ben, devinez quoi ? Ils visent : « la dématérialisation totale au plus vite », parient sur l'intelligence artificielle, concentrent les structures... ET, parce que jusqu'ici ça n'a pas du « marcher droit », ils veulent définir des « obligations et recentrer l'audit sur leur respect ». C'est à la baguette qu'ils veulent nous faire avancer vers l'échafaud !!!



Sauf que... la DGFiP n'est pas « attractive »... d'où une « réflexion thématique »

C'est « bien moche » de vouloir par tous les moyens supprimer des emplois, mais il faudra quand même recruter en masse (3 500 agents/an) pour remplacer les nombreux départs en retraite de la période. Alors les directeurs se sont mis à « réfléchir » : « ... l'image de la DGFiP doit être valorisée, voire modernisée, avec le soutien d'une équipe spécialisée ... le recours à des moyens de communication conduits par des professionnels aguerris fait la différence... processus de recrutement trop rigide et uniforme... rénover quelques épreuves des concours, parfois très académiques, et faire place à des tests de logiques, jeux de rôle, études de cas, des épreuves collectives pour connaître le profil psychologique des candidats... ». Et puis on poursuit dans le dur, en particulier avec des contradictions notoires : « ...Le concours doit rester la porte d'entrée majoritaire des futurs collaborateurs de la DGFiP... ». On se préparait à applaudir quand soudain : « ... Une fois qu'on a suscité l'intérêt des candidats et qu'ils ont rejoint la DGFiP comme apprentis (au demeurant en nombre trop faible), services civiques, ou contractuels et qu'ils donnent satisfaction, il faudrait pouvoir les titulariser... nous ne facilitons pas l'accès pour des personnes en cours de carrière... nous rejoindre sans pour autant démarrer au bas de l'échelle, devoir passer un concours académique qu'il a peu de chance de réussir... Une autre solution pourrait être le contractuel CDI... ». Et de clôturer le feu d'artifice royalement par : « ... Resterait une limite d'acceptation sociale en interne qui pourrait être exprimée par les titulaires recrutés jeunes.... ». Et oui, les titulaires jeunes (ou moins jeunes d'ailleurs) ne seraient sans doute pas contents, par exemple celles et ceux qui passent de C en B et se retrouvent aux quatre coins de France pour quelques euros de plus par mois.

Solidaires Finances Publiques a fait le choix de vous informer ainsi, en citant un maximum les documents de l'administration, pour que chacun-e puisse constater que ce qui se joue actuellement dans l'élaboration du COM (Contrat d'Objectifs et Moyens) est essentiel pour notre et votre avenir. Il ne faudra surtout pas les laisser faire.