

# PROPOSER UNE AUTRE VOIE AUX CADRES DE LA DGFIP !

**Depuis sa création en 2008, le réseau de la DGFIP a été considérablement amputé. À l'instar de l'ensemble des collègues, les cadres constatent au quotidien la dégradation des missions de service public dont ils ont la charge et l'augmentation continue des charges de travail.**

Dans toute organisation rationnelle, après avoir délibéré et arrêté les fins, l'on adapte les moyens. Au sein de l'État et en particulier à la DGFIP, la perspective est inversée. Les moyens humains et matériels sont contraints a priori. Et il revient à l'administration d'adapter les missions.

Trop de réformes sont exclusivement conçues pour aménager le service public à la restriction des moyens. Au détriment des usagers ou de l'intérêt commun, cette réduction des moyens est devenue une fin en soi. Les cadres sont sommés d'adhérer sans réserve aux réformes et d'en devenir les promoteurs zélés. La nouveauté n'est pourtant pas nécessairement synonyme de modernité et encore moins de progrès. Les conflits de valeur deviennent fréquents pour celles et ceux qui sont viscéralement attachés au service public.

Talors que le constat est partout fait, dans les entreprises publiques, à l'ONF, à l'école ou au sein de l'hôpital public, du caractère délétère du modèle managérial, la DGFIP, de manière anachronique, présente, à grand renfort de guides, son prétendu modèle... À la lecture des documents, on peut légitimement se demander ce que ce modèle a de spécifique !

Les consultations formelles des cadres se multiplient en marge des échanges avec les représentants des organisations syndicales mais pour quels résultats concrets ?

Le grand remue méninge est le dernier avatar d'une mobilisation conséquente d'énergie pour aboutir à des priorités et des conclusions écrites d'avance.

Historiquement construit contre toute forme de syndicalisme catégoriel, Solidaires Finances Publiques représente tous les personnels. Convaincu que l'unité d'actions et de revendications est le moyen le plus

juste et le plus efficace pour les faire aboutir, Solidaires Finances Publiques poursuivra tout au long de son mandat, dans toutes les instances et au-delà, la défense individuelle et collective des agentes et des agents et des missions de service public de la DGFIP.

## UN CONTEXTE INÉDIT

### La fin des CAP catégorielles

La loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a modifié le périmètre et les prérogatives des commissions administratives paritaires (CAP). A compter du 1er janvier 2023, les personnels de catégorie A, inspecteurs, IDIV, IP et AFIPA, relèvent d'une seule et même CAP, placée auprès du directeur général des Finances publiques. Les AFIP et AGFIP dépendent pour leur part d'une CAP ministérielle placée auprès de la secrétaire générale du ministère.

Les compétences des CAP sont désormais réduites aux décisions individuelles défavorables. Les mutations ne sont plus abordées en instance et relèvent désormais d'échanges informels mais bien réels avec la direction générale. Il n'a jamais été aussi nécessaire d'être représenté.

### Le recrutement contractuel au détriment de l'emploi statutaire

La loi de transformation de la fonction publique ouvre au recrutement contractuel, les emplois permanents de l'administration, toutes catégories confondues et quelle que soit la spécificité des missions concernées, réduisant d'autant les postes offerts aux titulaires. Ainsi des postes de chefs de brigade sont proposés aux contractuels...



### **UNE RESPONSABILITE UNIFIÉE DES GESTIONNAIRES PUBLICS EMPREINTE D'INCERTITUDES**

#### **Une responsabilité objective des comptables publics inadaptée remplacée par une responsabilité managériale discrétionnaire**

La responsabilité objective des comptables publics qui faisait fi du comportement du comptable et des contraintes qui s'imposaient à lui posait plusieurs difficultés, qu'il s'agisse du prononcé de débets astronomiques, de la mise en cause pour des irrégularités formelles dépourvues de conséquences financières ou de l'obligation de consacrer beaucoup de temps à justifier des poursuites pour des créances dont le recouvrement était manifestement compromis. Si nous partageons ces constats, fallait-il pour autant faire disparaître le principe de la responsabilité personnelle et pécuniaire ? Solidaires Finances Publiques ne le pense pas. Une réforme permettant de tenir compte du comportement du comptable, de ses contraintes, de la nature de l'irrégularité et des conséquences financières était possible.

La responsabilité unifiée des gestionnaires publics ne vise pas à répondre aux insuffisances dénoncées. Dans un premier temps, cette réforme va permettre non seulement d'alléger puis de supprimer le contrôle a priori exercé sur la régularité de la dépense publique et les effectifs qui y sont consacrés mais aussi d'automatiser l'admission en non valeur des créances réputées irrécouvrables.

Le 1er janvier 2023, le mécanisme objectif de la responsabilité personnelle et pécuniaire du comptable public disparaît, au profit d'un système répressif visant à sanctionner les fautes graves ayant entraîné un préjudice significatif pour la collectivité. Les comptables comme les ordonnateurs encourront une amende prononcée par le juge financier et calculée en fonction de la rémunération de l'agent·e concerné·e, plafonnée à six mois de rémunération. Une peine complémentaire d'interdiction temporaire d'exercice des fonctions d'ordonnateur ou de comptable pourra être prononcée. En plus du mécanisme répressif qui ne devrait être qu'exceptionnellement actionné, le comptable et l'ordonnateur relèveraient d'une responsabilité managériale. Mise en œuvre par l'autorité hiérarchique celle-ci pourrait consister à intervenir sur les promotions, mutations et/ou sur une part variable de la rémunération des intéressés. Non définie à ce jour, cette responsabilité managériale pourrait n'être qu'une manifestation de plus de l'emprise croissante des directions locales sur les cadres.

Il faut souligner la volonté partagée par la Cour des comptes et la DGFIP de ne pas préciser en amont

d'une part les notions de faute grave et de préjudice financier significatif et d'autre part le contenu, l'étendue et les modalités de mise en œuvre de la responsabilité managériale. Solidaires Finances Publiques revendique une fois encore des principes objectifs et transparents, mis en œuvre de manière homogène.

#### **Une remise en cause larvée du principe de séparation des ordonnateurs et des comptables**

L'uniformisation du régime de responsabilité de gestionnaire public préfigure par ailleurs l'effacement de la séparation organique entre le comptable et l'ordonnateur. Le principe de séparation, réduit à une simple distinction fonctionnelle, augure mal du maintien des comptables publics des collectivités locales au sein de la DGFIP. S'ils relèvent du même régime que celui des ordonnateurs, il n'y a plus de raison qu'ils ne soient pas plus massivement recrutés parmi les personnels de l'ordonnateur. L'expérience des comptables salariés dans les agences comptables, qui dépendent hiérarchiquement de l'ordonnateur, souligne pourtant combien l'indépendance organique et hiérarchique du comptable public à l'égard de l'ordonnateur est, avec la RPP, la garantie la plus efficace de l'intégrité des deniers publics.

#### **Le régime indemnitaire des comptables publics fragilisé...**

Autre effet collatéral, le régime indemnitaire spécifique des comptables publics justifié par la responsabilité personnelle et pécuniaire risque de disparaître.

### **UN MODÈLE MANAGÉRIAL HÉMIPLÉGIQUE**

La direction générale a présenté le 5 septembre 2022 son « modèle managérial » destiné à mieux formaliser les compétences attendues de ses cadres. « outil de pilotage essentiel qui [devrait] rapidement impacter l'ensemble des processus, tant dans l'animation des équipes, du recrutement et [de] l'évaluation des cadres que dans l'enrichissement des parcours ».

Qu'y a-t-il de tellement nouveau au-delà de la reprise d'une rhétorique ancienne dont les dérives dans les secteurs privé et public sont connues et documentées depuis longtemps déjà ?

L'examen des documents proposés permet de retrouver un certain nombre de principes de bon sens que l'on ne peut qu'approuver. Écouter, Dialoguer, faire preuve d'empathie, s'assurer de la qualité des conditions de travail de ses collègues ; tout ceci relève assurément des qualités attendues d'un encadrant. Le simple fait qu'il ait été jugé utile de le rappeler est en revanche assez inquiétant.



**TA VOIX, NOTRE FORCE !**

## **La conduite du changement : oui mais pour faire quoi ?**

Les encadrants doivent être des acteurs et des facilitateurs de la conduite du changement. D'accord mais pour faire quoi ? Il n'y aura pas d'opposition s'il s'agit d'améliorer le fonctionnement, la qualité du service public, les conditions de travail des agentes et des agents.

Mais qu'en est-il quand il s'agit de mettre en œuvre des réformes, dont chacun perçoit immédiatement les effets délétères sur l'exercice de la mission ? Quand toute nouveauté est en soi, présentée comme un progrès, sans qu'aucun bilan sérieux ne soit tiré des dispositifs antérieurs ?

Le grand remue méninges est assez silencieux sur la perte du sens du travail et du mal être grandissant des cadres qui résulte du sentiment croissant d'exercer des tâches qui sont au mieux inutiles, au pire participent de la dégradation des missions de service public dont ils et elles ont la charge.

## **La gestion de la pénurie, un fait objectif ignoré par la rhétorique managériale**

Le quotidien de la majorité des cadres de proximité de la DGFIP, consistant souvent à assurer la gestion de la pénurie, entre suppressions de postes et vacances d'emplois, à prioriser parmi les priorités, est totalement occulté par la rhétorique managériale. Pour pouvoir exercer la plénitude de son rôle d'encadrant, le chef de service doit à nouveau disposer de

moyens humains suffisants. Ce qui implique d'abord que la DGFIP recrute les agents à hauteur du plafond d'emplois qui est ouvert par le Parlement en loi de finances et ne transforme pas des crédits de personnel en crédits de fonctionnement ! Si Solidaires Finances Publiques peut entendre le discours officiel selon lequel le directeur général n'a que peu de prise sur les suppressions d'emplois décidées par le pouvoir politique, il est en revanche pleinement responsable de son choix de ne pas pourvoir les emplois ouverts en loi de finances !

Solidaires Finances Publiques poursuivra son travail d'information et d'alerte du Parlement et continuera à dénoncer ces choix qui sont autant d'incitations à poursuivre et à amplifier les suppressions d'emplois.

## **La technicité des encadrants, un puissant vecteur de légitimité et un appui indispensable aux agents**

Le modèle managérial prôné par la DGFIP est totalement hémiplogique. Il passe sous silence la nécessité d'acquérir une véritable technicité dans le domaine métier. L'expertise est une qualité essentielle du chef de service, attendue par les membres des équipes pour pouvoir apporter un soutien au collectif de travail. Solidaires Finances Publiques revendique donc de faire de la technicité un élément déterminant de la doctrine d'emploi des cadres. Les moyens nécessaires à l'acquisition et à l'actualisation de cette technicité doivent leur être proposés.

# **POURQUOI VOTER SOLIDAIRES FINANCES ET SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES ?**

## **La représentativité syndicale à tous les niveaux de décision, une exigence pour être effectivement défendu**

Première organisation syndicale représentative à la DGFIP, Solidaires Finances Publiques, et au ministère au travers de Solidaires finances, votre voix est également portée au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État au travers de nos représentants de la coordination Solidaires fonction publique. Ainsi vous êtes représentés à tous les niveaux décisionnels. Cette représentativité est d'ailleurs un des principaux enjeux de ces élections.

Demain vont en effet s'ouvrir de nouveaux chantiers essentiels sur la refonte des carrières et de la rémunération des fonctionnaires au niveau « fonc-

tion publique ». Or la représentativité est calculée en fonction des résultats aux élections ministérielles et directionnelles.

**C'est la raison pour laquelle nous vous appelons à voter Solidaires Finances Publiques et Solidaires Finances.**

## **Revendiquer l'unité des personnels pour renforcer les collectifs de travail**

Déjà confrontés aux réformes structurelles permanentes et à la pression des objectifs, la crise sanitaire a accentué les exigences envers les cadres. L'organisation du travail a été profondément modifiée avec le développement sans précédent du télétravail et du travail à distance pour tenir compte de la multiplication des antennes.



**TA VOIX, NOTRE FORCE!**

Ces bouleversements n'ont pas toujours pu être anticipés. Ils affectent profondément les collectifs de travail. Et si tous les chefs de service sont confrontés à ces difficultés, certains ont pu se sentir isolés et éprouver des difficultés pour trouver les réponses les plus adaptées. L'administration a reconnu le nécessaire besoin d'accompagnement des cadres. Elle y a répondu de manière institutionnelle : la Mission Accompagnement des Cadres (MAC), le conseiller mobilité-carrière (CMC), le référent management (RM), une offre facultative de coaching en ligne...

Pour Solidaires Finances Publiques ces solutions pour nécessaires qu'elles soient ne sauraient suffire. L'isolement des cadres résulte pour l'essentiel de l'opposition systématique encouragée par la Direction générale depuis de trop nombreuses années entre les cadres et les agents. Il ne s'agit pas de nier l'existence de problématiques spécifiques qui ne trouvent pas toujours leurs solutions dans le collectif de travail. Mais l'isolement résulte souvent du sentiment d'être extérieur à l'équipe.

Solidaires Finances Publiques, a toujours refusé l'opposition entre les catégories de personnel. C'est en affirmant et en faisant vivre l'appartenance pleine et entière et l'intégration des cadres aux collectifs de travail que pourra disparaître le sentiment d'isolement.

### **Garantir l'égalité et la transparence par l'application de règles objectives d'affectation**

La généralisation du recrutement au choix est un retour en arrière sans précédent dans l'histoire de notre administration. Les règles objectives avaient été instituées pour mettre fin au népotisme qui gagnait certaines administrations de l'État ! L'opacité et le choix discrétionnaire se substituent à la transparence et à l'objectivité de la règle générale. Les cadres n'ont plus aucune visibilité, ne peuvent plus se situer, ni anticiper. Penser que les explications données en retour par les directions leur permettraient de « rebondir » est un leurre. En réalité, la seule règle qui prévaut est le fait du prince. Nous revendiquons d'y substituer des règles d'affectation claires, objectives et transparentes.

Il ne s'agit pas seulement de garantir le droit des cadres à être traités de manière égale, mais de se prémunir contre tout risque de dérive autocratique, à tous les niveaux. L'administration de réseau ne doit pas devenir l'administration des réseaux !

### **Refuser la rémunération au mérite**

Solidaires Finances Publiques combattra le développement de la rémunération au mérite, qui ne bénéficie au mieux qu'à quelques-uns au détriment du plus grand nombre et de la cohésion des collectifs de travail.

### **Renforcer la linéarité des carrières et l'amélioration des rémunérations**

Solidaires Finances Publiques dénonce la place croissante faite au choix dans l'évolution des carrières et revendique au contraire de renforcer leur linéarité.

#### **Pour les AFIPA :**

la transformation de l'échelon spécial en échelon terminal classique.

#### **Pour les Inspecteurs Principaux :**

- accès à HEA 1 : indice brut 1 100, indice majoré 881,
- engagement de discussions sur la linéarité avec le grade d'AFIPA,
- rétablissement du dispositif de fin de carrière «AFIPA à titre personnel existant avant la mise en œuvre du Protocole Relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR).

#### **Pour les IDIV :**

- linéarité entre les deux classes du grade,
- transformation de l'échelon spécial d'IDIV HC en échelon terminal classique,
- revalorisation conséquente du régime indemnitaire des IDIV administratifs.

#### **Garanties en cas de restructuration :**

Solidaires Finances Publiques revendique la suppression de la durée maximale du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) pour éviter toute perte de rémunération.

**Pour être représentés et défendus à tous les niveaux de décision, votez et faites voter Solidaires Finances Publiques et Solidaires Finances**

