

Paris, le 25 juin 2020

## FAUDRAIT PAS NOUS PRENDRE POUR DES CONFINÉS !

Le changement, c'est maintenant, nous dit en substance le Directeur général dans son message aux cadres du 12 juin. La crise sanitaire a tout bousculé et le sens de l'innovation dont la DGFIP a fait preuve dans la période ouvre de formidables perspectives. Vous, les cadres, qui tenez un rôle central, serez au cœur de cette transformation. Et on ne vous oubliera pas.

Il est vrai que des paroles aux actes, tout démontre cette volonté de changement : la sécurité des agents prime, même si je vous invite à rouvrir fissa l'accueil dans les services. Le télétravail qui incarne la nouveauté dans les méthodes, même s'il est temps désormais de faire rentrer tout le monde au bercail. Le contrat sur lequel nous allons nous appuyer, qui a été signé avant la crise et n'a pas varié d'un iota, mais par magie devient la trajectoire de sortie de crise. Quel usage du retour d'expériences, via un temps de partage à venir entre chefs de service et/ou avec leurs équipes, afin d'aborder la sortie de confinement dans les meilleures conditions ?

Hasard du calendrier, le jour même où ce message était adressé aux cadres, RH informait les directeurs de la publication des arrêtés relatifs à l'ouverture des emplois de direction déconcentrés. Là aussi un "sujet d'avant", mais qui a bien résisté au virus et à propos duquel la centrale s'efforce d'argumenter avec force superlatifs sur tous les avantages que présente la mesure. Nous avons là-dessus un avis un peu plus nuancé, que nous exposons dans ce numéro.

Mais pour fortuite que soit leur simultanéité, les deux messages mis en perspective laissent le lecteur un peu perplexe. En somme nous dit-on, vous avez été remarquables dans la gestion de la crise, mais à présent que la parenthèse se referme, vous êtes priés de faire un peu de place pour des extérieurs, en attendant une hypothétique réciprocité.

"Tout changer pour que rien ne change", disait le héros du *Guépard*. À la DGFIP, où comme dans l'ensemble de la société cette expérience pourtant douloureuse a fait naître des espoirs, cela risque fort d'être "plus que jamais comme avant".



## **UN EXERCICE MANAGERIAL EXEMPLAIRE ?**

L'attribution de la prime « Covid 19 » annoncée par le ministre, mais insuffisamment cadrée par la Direction générale, n'a pas fini d'empoisonner la vie des services, après l'exercice laborieux et mouvant de reprise des jours de congés/ARTT.

En effet, les agents des régions les moins touchées par le virus sont mieux récompensés que ceux qui étaient « au front » dans les zones les plus infectées où ils étaient davantage exposés et méritants pour aller travailler parfois « la boule au ventre » (notamment dans les trésoreries hospitalières où l'ouverture au public n'a jamais cessé), sans masque au début de la crise sanitaire.

Dans certaines directions, le mérite s'arrête au maximum au cadre A, dans d'autres aux AFIPA ... De même, une variation in fine des bénéficiaires d'environ 15 à 35 % des effectifs selon les directions est-elle le signe d'un exercice managérial que le directeur général voulait exemplaire de sortie de crise ?

Certains agents découvriront le sujet à la lecture de leur fiche de paie du mois de juillet, peut-être pendant leurs congés.

-----

## **LE MONDE D'APRES SELON BRUNO PARENT**

Bruno PARENT est revenu dans la lumière médiatique à la faveur des élections municipales à Paris, où il a mis la main à la pâte dans l'équipe rapprochée de Benjamin GRIVEAUX.

Étant assez elliptique sur sa situation professionnelle, une rapide visite sur le journal officiel nous a permis d'y voir plus clair. En fait, ce chasseur de coûts émérite a été admis à faire valoir ses droits à la retraite par limite d'âge en octobre 2019. Mais, petite subtilité, il a demandé le même jour à bénéficier d'un droit acquis au bénéfice des Inspecteurs généraux des finances. Un codicille discrètement adopté au siècle dernier permet à certains hauts fonctionnaires de rester en activité après leur mise à la retraite, en étant rémunéré et en constituant une confortable surcote, le temps d'atteindre la limite d'âge antérieure à celle modifiée en 1986.

C'est subtil mais rémunérateur. Et suffisamment déprimant pour renoncer à connaître la limite d'âge ultime pour ces droits acquis : 70 ans ? 80 ans ? 90 ans ?

Rappelons que le même nous expliquait qu'il fallait supprimer le grade d'AGFiP de classe exceptionnelle sur l'autel de l'exemplarité.

Bon appétit messieurs : Ô ministres intègres ! Conseillers vertueux ! Voilà votre façon de servir, serviteurs qui pillent la maison !

## **L'OUVERTURE ?**

### **De légitimes interrogations**

L'annonce de la publication des arrêtés du 30 avril et le message du Directeur général du 12 juin aux cadres, sans omettre les paragraphes consacrés aux cadres dans le COM, ont valu un courrier important de cadres AFiP et AGFiP au regard des intentions de la loi fonction publique dans le contexte de la DGFIP, de l'expérience à tirer du mouvement AFiP de 2020, de la crise sanitaire et la volonté affichée à tous niveaux de tirer les enseignements, de changer de point de vue sur les priorités.

### **De quoi parlons-nous ?**

- La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique élargit le recrutement de contractuels et de fonctionnaires provenant d'une autre administration pour pourvoir les emplois permanents de l'État.
- Le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 pris en application de l'article 16 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit une voie d'accès spécifique aux emplois de direction de la DGFIP . Celle-ci ouvre les emplois de direction de l'État aux fonctionnaires dont l'indice terminal brut est au moins HEB ainsi qu'aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires.
- Le décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État précise le cadre de cette diversification du recrutement pour les emplois de direction.
- L'arrêté du 30 avril 2020 pris en application de l'article 62 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État définit le périmètre des emplois de direction de la DGFIP susceptibles d'être ouverts à des agents publics ou à des contractuels n'appartenant pas au corps des Afip.

Sont concernés les emplois suivants :

- directeur d'un service déconcentré de la DGFIP ;
- directeur d'un service à compétence nationale rattaché à la DGFIP ;
- délégué du directeur général des finances publiques ;
- responsable de la mise en œuvre de la politique immobilière de l'État au sein d'une DRFiP ;
- contrôleur budgétaire régional ;
- un emploi exerçant des fonctions de direction auprès d'un directeur d'un service déconcentré de la DGFIP ou d'un service à compétence nationale rattaché à la DGFIP ;
- conseiller aux décideurs publics au sein d'une DRFiP.

L'ensemble des candidatures est examiné par une instance collégiale d'au moins trois personnes. Les candidats non écartés sont ensuite auditionnés.

Il n'y aura pas de distorsion de rémunération entre les personnels sous statut et les autres.

### **Les interrogations des cadres AFIP/AGFiP de la DGFIP**

#### Le principe de la sélection par un entretien :

Pourquoi en mutation un AFiP/AGFiP sélectionné par la DGFIP doit-il à nouveau passer devant un jury de sélection, alors qu'une simple demande de souhait était nécessaire ?

Pourquoi en promotion, donc à la suite de la décision explicite de l'administration de la capacité à accéder à un grade et des fonctions supérieures, un agent doit à nouveau se plier à l'épreuve de passage devant un jury ?

En dehors d'une meilleure visibilité sur les postes disponibles, la procédure paraît lourde, coûteuse, contraignante et d'une utilité douteuse notamment quand il s'agit de gérer des mutations géographiques.

### La modalité de sélection :

Comment peut-on, dans une procédure unique, mettre sur un même plan un agent interne sélectionné par plusieurs sélections sur plusieurs dizaines d'années, par des jurys différents, à partir d'un dossier élaboré tout au long de la carrière et un candidat externe à la DGFIP voire à la fonction publique au cours d'un entretien unique de quelques dizaines de minutes ? La modalité est vexatoire pour les agents internes.

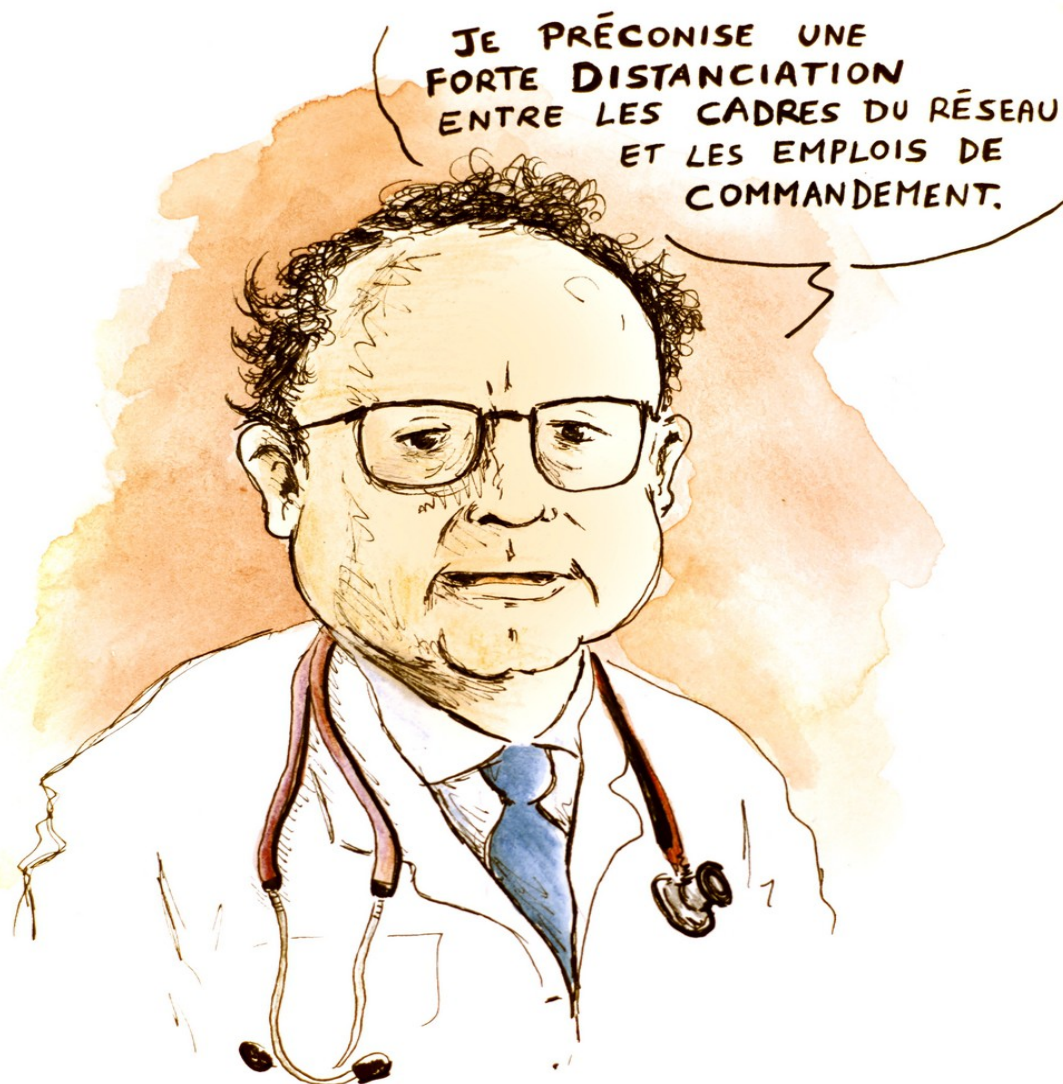
### Les avantages et inconvénients :

Ouvrir la DGFIP à d'autres profils d'autres talents, c'est déjà le cas alors pourquoi ?

Est-ce pour changer d'échelle et pénaliser cette fois explicitement les agents de la DGFIP en réduisant fortement leurs débouchés de carrière ?

Sélectionner les meilleurs candidats sur chacun des postes : le bilan des affectations actuel est-il si mauvais, les agents AFiP et AGFiP en place sont-ils si majoritairement mal affectés ? Qu'en sera-t-il de la mobilité fonctionnelle ou géographique s'il faut devenir une « bête à concours » pour changer de poste ? Comment la DGFIP peut-elle faire un tel demi-tour sur sa conception des parcours de cadres et la construction de ses équipes de directions ?

Le Directeur général a indiqué au mois de mars 2020 que le statut d'emploi ne remet pas en cause le corps qui comporte des règles de fonctionnement sur l'origine des recrutements, les taux de promotion. Comment l'ouverture du recrutement à des externes, la mise en place d'un statut d'emploi et le maintien des règles de fonctionnement du corps sont-ils compatibles ? Des évolutions sont-elles à conduire et le cas échéant lesquelles ?



## Ce qui est en suspens

En début d'année, jusqu'au GT de mars, le propos de la Direction Générale était que le dispositif serait progressif, équilibré et appliqué avec discernement, avec une réciprocité entre les « entrants » et les « sortants » de la DGFIP, au début 1 pour 1.

Les dernières communications de la Direction Générale n'évoquent plus ces questions et appellent des précisions sur :

- la réciprocité : comment va-t-elle se mesurer ? Quelles sont les attentes de la DGFIP sur la mobilité externe de ses cadres ? Ne faut-il pas faire un bilan et en tirer les enseignements quant à la gestion actuelle des cadres externes de la DGFIP ?

- la progressivité : quelles seront les modalités de cette ouverture ? Si potentiellement les postes ouverts sont désormais connus, tous ces postes seront-ils ouverts à l'extérieur au fur et à mesure de leur vacance, y aura-t-il des mouvements classiques internes sur une part d'entre eux, le temps de roder la procédure de recrutement, d'en tirer un bilan, quel est le calendrier de ces opérations ?

- la gestion des carrières : le message du Directeur général évoque les perspectives de carrière, peut être reparlerons-nous de parcours de carrière au regard notamment des orientations prises sur les carrières comptables, la volonté de rééquilibrage avec les fonctions d'expertise.

Que deviennent ces questions si la gestion des carrières devient une gestion d'entretien de sélection qui régit les mobilités fonctionnelles et géographiques ?

Que deviennent les revues de cadres -récemment réactivées- si la concrétisation des orientations passe par un jury composé en partie de personnes qui ne sont pas au fait de la gestion interne des ressources humaines ?

## Comment en sortir ?

Le Président de la République a souligné l'importance des corps intermédiaires, des agents dans la gestion de l'après crise dans la construction d'une trajectoire nouvelle pour notre pays tant au fond que dans la méthode.

Le dialogue social doit reprendre place. Le cadre a été démonté, il faut définir un autre cadre de travail entre la Direction générale, les organisations syndicales représentatives et autres corps intermédiaires. Ce cadre doit probablement s'appuyer sur les lignes directrices ministérielles ou directionnelles, les échanges doivent être réguliers, s'inscrire dans une perspective de temps réelle. Le GT de mars, en étendant son champ d'intervention, peut servir de base à ces évolutions.

Il convient au regard des changements législatifs et réglementaires de définir la nouvelle gestion des cadres, les attentes, les règles.

Le contrat comporte des pistes, plus orientées sur le moyen terme alors que les changements réglementaires sont déjà là. Il y a une désynchronisation flagrante qui pourrait faire éclore un doute sur les intentions réelles. Les modalités, le calendrier, la progressivité de la mise en œuvre, les mécanismes d'accompagnement, de mesures d'impact et d'ajustement sont des éléments clés qui restent à définir.

Il faut définir et installer un cadre de communication régulier avec les cadres au plan collectif et individuel, expliquer les changements réglementaires, de doctrine, de gestion interne, construire et communiquer sur la GPEEC, faire des bilans des sélections, des expérimentations et mettre en place une gestion individuelle des cadres.

Les cadres de la DGFIP sont manifestement troublés par les changements induits par cette réforme de la fonction publique et son calendrier de mise en œuvre. L'incompréhension générale sur le sens est un terrain fertile pour la démotivation, la défiance, ce qui n'est vraiment pas ce dont nous avons besoin.

## **LES JOURS MEILLEURS ?**

Entre les jours meilleurs promis par le Président de la République et les différentes rhétoriques qui fleurissent autour du monde d'après, chacun espère secrètement pouvoir rebattre les cartes à son profit.

Chaque période troublée incite aux mêmes conclusions : plus jamais comme avant ! En 1940, beaucoup en ont voulu aux prédicateurs de « la der de der ». Georges Brassens a beau chanter « moi mon colon celle que je préfère, c'est la guerre de 14/18 », celle de l'an quarante « qui fût longue et massacrate » ne nous a pas tout à fait déçu.

Nous-mêmes, vieux militants chenus avons fait florès en 1989, après un long conflit aux finances, avec un badge iconique rouge « plus jamais comme avant » une génération est passée et on connaît le résultat ! Contrasté.

En réalité, pour le monde d'après, chacun arrive sur le ring avec ses revendications aux poings.

- Le MEDEF a déjà expliqué que pour sortir de la crise, il faudrait que l'État subventionne l'économie, baisse les charges fiscales et sociales, augmente le temps de travail et baisse les salaires. Un classicisme historique à toute épreuve.
- Les écologistes pensent que l'« écosocialisme » est forcément au rendez-vous de l'histoire. Mais ils peinent à en définir les contours et le chemin politique pour y parvenir
- Les capitalistes expliquent que la crise étant sanitaire et pas systémique, il n'y a pas de raison de toucher les fondamentaux de la société de marché et le pognon qui va avec !
- Les chinois en veulent un peu au pangolin, mais c'est à peu près la seule concession qu'ils sont prêts à faire pour l'avenir.
- Les américains ont les yeux rivés sur la présidentielle de novembre prochain entre deux ténors du monde d'avant : Joe Biden, 77 ans aux prunes vs Donald Trump, 73 ans aux fraises.

Bref, le monde d'après s'annonce davantage comme une baston générale avec boîte à claques incorporée, plutôt qu'à une grande cérémonie de concorde interplanétaire pour jeter les bases multilatérales d'une société plus juste, plus solidaire, plus démocratique et plus respectueuse de l'environnement.

S'il faut se préparer à la baston, autant y aller en France avec un peu de réflexion et d'organisation donc avec un syndicalisme rassemblé et des perspectives politiques constructives. S'agissant du syndicalisme, dans les débats d'orientation qui se préparent, autant intégrer la question suivante : comment susciter l'adhésion syndicale de masse ? Vaste programme. L'alternative étant comment passer d'un syndicalisme faible à un syndicalisme moribond.

Sur le plan politique, les échéances de 2022 arrivent en ligne de mire. Pour le monde d'après, on ne sait pas quels seront les meilleurs messagers. On a par contre un impératif catégorique : éviter le syndrome brésilien qui faute d'offre politique crédible et unitaire chez les forces progressistes s'est jeté, au nom du dégagisme dans les bras de l'extrême droite de Bolsonaro et de ses soutiens avec les résultats que l'on connaît en termes d'outrages à l'entendement.

Avec l'extrême droite dans un plateau de la balance électorale, il est une règle intangible, indépassable : ce n'est jamais bonnet blanc, blanc bonnet...

---

### **La section des Administrateurs et Conservateurs est représentée par :**

Richard KERGUELEN AGFIP Secrétaire de section, assisté de  
Anne-Françoise BARUTEAU (AGFIP), Joël TIXIER (AGFIP) et Jacques LAURES (AFIP)  
Didier JASSELIN Représentant la section au Conseil Syndical de Solidaires FIP  
Serge LODIER Conservateur des Hypothèques détaché sur un emploi de CSC  
Ronan LE BERRE (AFIPA) chargé de la coordination du journal  
Bernard CAMUT Secrétaire national en charge de l'Encadrement supérieur