



Février 2018 : la DGFIP dans la tourmente

Ce second numéro de notre journal local spécial Cadres A+ s'écrit dans un contexte marqué par des attaques sans précédent contre la DGFIP.

Avec CAP 2022 le gouvernement lance une offensive en règle contre la Fonction Publique, contre les fonctionnaires et la notion même de service public « à la française » tel que nous le connaissons.

Dans sa lettre mission aux ministres, Edouard Philippe écrivait en septembre : « À cette fin, ce Comité s'interrogera sur l'opportunité du maintien et le niveau de portage le plus pertinent de chaque politique publique. Cela pourra notamment le conduire à proposer des transferts entre les différents niveaux de collectivités publiques, des transferts au secteur privé, voire des abandons de missions. ».

Pour la 1^{ère} fois un gouvernement ose écrire qu'il s'agit désormais de privatiser la Fonction Publique. Et la DGFIP, loin d'être épargnée, semble au contraire un cœur de cible.

Tous les services sont concernés : privatisation d'une partie du recouvrement des amendes, privatisation du scannage des actes pour les SPF, privatisation du recouvrement de l'IR avec le prélèvement à la source, dernièrement encore privatisation de la mission de renseignement téléphonique pour ce PAS, menaces sur le cadastre et la mission des géomètres ...

Tous les agents sont concernés, du cadre C à l'encadrement. Les annonces récentes du gouvernement concernant l'incitation au départ volontaire ne sont pas pour nous rassurer.

C'est bien notre modèle social qui est visé : aller vers une privatisation des services publics s'est rendre payant un service gratuit, s'est dégrader la qualité du service pour un coût soit disant moins élevé. Laminer le statut des fonctionnaires est la porte ouverte à la remise en cause de l'indépendance des fonctionnaires.

Au plan local, l'ouverture de GT dans la DRFIP 69 montre clairement que notre Directeur met en œuvre cette politique avec détermination et sans état d'âme. La refonte des PCE porte un objectif évident de réduire le nombre de cadres. Au delà cette restructuration est symptomatique des problèmes que nous pouvons rencontrer dans cette DRFIP.

Aucune concertation préalable, aucune information officielle n'a été mise en place auprès des organisations syndicales, ni auprès des personnels concernés.

Les chefs de services des PCE sont conviés à se faire harakiri : dans le cadre du GT on leur demande de plancher sur des projets de fusions et de suppressions de leur propres postes !

Cette réforme est conduite alors que ces structures fonctionnent très bien et que leurs résultats sont bons. Alors quel est l'objectif sinon de supprimer encore des postes et restructurer le contrôle fiscal ?

Un autre GT s'est ouvert (sans communication envers les OS) avec pour objectif de sortir le CSP d'initiative des SIP. Au delà d'un acte supplémentaire dans la liquidation pure et simple des SIP, il s'agit d'avancer dans la réorganisation de toute la sphère Contrôle. Nous ne pouvons que nous en inquiéter lorsque le gouvernement annonce « en même temps » le principe du droit à l'erreur et réaffirme l'objectif de 120 000 suppressions de postes de fonctionnaires !

Le secrétaire départemental,
Frédéric COUCHOUD

SUIVI DE COMPETENCES : les Cadres d'abord !

Un dispositif de suivi des compétences est mis en place à la DGFIP pour « l'ensemble des cadres supérieurs et les inspecteurs affectés dans les services centraux, les structures assimilées, les chefs de brigades et tous les vérificateurs au sein du contrôle fiscal ».

Annoncé dès mars 2017 sous le nom de « bilan de compétences », il est lancé aujourd'hui sous le vocable « mise en place du suivi des compétences » !

Il devrait être généralisé à toutes les directions en 2019. Dès 2018, il est expérimenté dans les services centraux et pour les vérificateurs et chefs de brigades de 12 directions expérimentatrices

(DIRCOFI EST, DDFIP 56, 57, 60, 63, 64, 81, 82, 84, DRFIP 44, 85, 971 et 972).

La DG donne davantage de marges de manœuvres aux directions locales pour s'engager toujours plus dans une logique de gestion « au choix » des agents qui s'inscrit dans l'offensive générale d'ores et déjà engagée contre nos règles de gestion depuis plusieurs mois. Il s'agit d'un redoutable outil de pression sur les agents, à la merci de leur hiérarchie, pour les contraindre à la **mobilité forcée** sur un poste de travail imposé, voire un autre service. Il s'agit par ailleurs d'un formidable outil de destruction de nos missions, qui s'emboîte parfaitement avec la mise en oeuvre du projet gouvernemental « action publique 2022 » de remise en cause des missions et des statuts publics.

La mise en place du suivi de compétence sera complétée par un chantage directement exercé sur la rémunération lorsque le régime indemnitaire modulable en fonction du poste occupé (RIFSEEP) sera introduit à la DGFIP.

Dans un contexte de restructurations de services et de fermetures de sites, la question de la mobilité forcée concerne tous les agents de la DGFIP. A moyen terme, la DG généralisera fatalement ce dispositif d'évaluation des compétences à l'ensemble des agents.

Aussi il est inenvisageable d'attendre que la direction nous impose ce dispositif. Il faut agir dès maintenant et tout faire pour obtenir son abandon, et renforcer nos garanties statutaires.

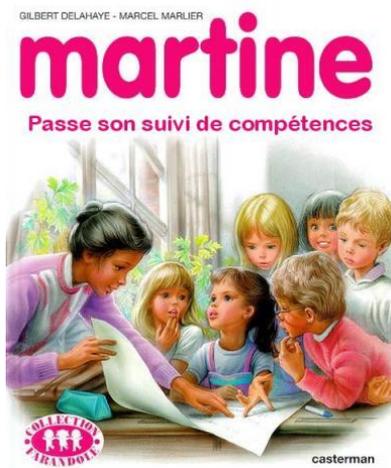
MORCEAUX CHOISIS DU PROJET DE NOTE : C'est dans ce cadre que vous serez invités à participer à un entretien de suivi de compétences avec votre chef de bureau, votre sous-directeur ou un membre de l'équipe de Direction selon votre positionnement et à une période quinquennale.

Cet échange informel, qui s'inscrit dans un rapport hiérarchique habituel, ne donnera lieu à aucun compte-rendu particulier. Il ne se substitue pas à la procédure d'évaluation professionnelle qui reste annuelle et demeure du ressort de votre supérieur hiérarchique direct.

Si à l'issue de cet entretien, il s'avérait que vos compétences professionnelles étaient insuffisantes ou inadaptées, et malgré l'accompagnement déployé au titre de la formation, une réorientation professionnelle, dans l'intérêt du service, devra être envisagée. Dans cette hypothèse vous serez invité à participer au mouvement de mutation correspondant à votre grade et à répondre éventuellement à des fiches de postes plus adaptées à vos compétences.

D'ores et déjà nous devons :

- Exiger le retrait de l'expérimentation « Suivi de compétences » ;
- Informer les personnels des dangers de remise en cause des garanties collectives, et des risques de chantage sur les rémunérations ;
- Faire le lien avec « Action Publique 2022 » visant à supprimer des missions publiques, à modifier leurs conditions d'exercices et le statut des fonctionnaires.



COMPTE RENDU GT A+ du 21 novembre 2017

Ce groupe de travail comportait trois fiches :

1. l'affectation des IDIV au département ;
2. l'extension des postes aux choix (Hors métropole, judiciaire et informatique) ;
3. la plage de sélection AFIPA 2019.

Il est complètement dans la ligne des précédents : réduire toujours plus les acquis en matière de règles de gestion des cadres intermédiaires au profit des états majors.

La CGT FIP a bien compris la logique budgétaire qui prévaut :

- Rendre les personnels plus mobiles pour finaliser les restructurations ou fermetures des services et mettre en place des services supra départementaux (CSRH et SIA, recettes non fiscales de l'Etat, Pôle de gestion des consignations, les Centre de services partagés, les services facturiers...).
- Economiser sur la formation professionnelle (initiale et continue) en recrutant un maximum de cadres et d'agents au choix, voire en sortie d'école pour rentabiliser les diplômés et ainsi faire de la formation à la carte (informaticiens, juristes...).
- Utiliser les leviers de PPCR et du RIFSEEP pour à terme accélérer la mobilité externe, lorsque la DGFIP aura liquidé des blocs de missions conformément au programme « action publique 2022 », dont le comité est chargé d'identifier « des réformes structurelles et des économies significatives et durables » sur l'ensemble du champ des administrations publiques.

LA PROMOTION AFIPA A TITRE PERSONNEL EST SUPPRIMÉE.

Il n'y aura plus de sélection pour les IP à compter de cette année. La CGT n'a pas manqué de faire remarquer qu'aucune communication n'a été faite sur le sujet... vous allez comprendre pourquoi !

Le service RH a expliqué que grâce à PPCR les nouveaux indices terminaux ne justifient plus cette procédure, puisque les IP termineront à l'indice 1015 (mais seulement en 2020), soit le 6ème échelon d'AFIPA.

Sauf que l'application du protocole est repoussée ! La CGT a donc fait valoir que les IP qui pouvaient y prétendre cette année partiront avec l'indice 979, c'est-à-dire même pas celui qu'ils obtenaient avant PPCR, soit 985 grâce à la promotion à titre personnel ! Et cette situation va se reproduire en 2018 puisque aucune augmentation d'indice ne s'appliquera avant 2019.

La DG a justifié cette position au motif que le gain indiciaire serait trop important (35 points : c'est-à-dire la différence entre 979 (IP) et 1015 (AFIPA)) et coûterait trop cher à l'administration.

La CGT n'est jamais intervenue dans le débat sur les indices de PPCR conformément à sa position contre le protocole. Pour autant, ce dommage collatéral lié à PPCR (certes mineur et qui concerne en moyenne entre 15 et 20 IP par an depuis quelques années), constitue dans son principe encore une rupture dans la logique de grade défendue par la CGT. Il suffit de consulter les tableaux des nouvelles grilles indiciaires de la catégorie A pour le constater.

En revanche, les promotions à titre personnel d'IDIV CN et d'IDIV HC sont maintenues jusqu'à nouvel ordre.

La sélection IDIV CN aura bien lieu en 2019, la rumeur qui circulait indiquant le contraire serait donc sans fondement, selon la direction générale.

Enfin, l'indication intermédiaire en cas de reclassement de poste avec engagement de départ, a effectivement été ouverte par la DG, bien qu'aucune mention ne soit indiquée dans le guide joint à la note de service des mutations. Les dossiers sont montés à l'initiative du service RH, qui identifie les cadres potentiellement concernés au plan national.

AGENDA

CAP NATIONALE 3 (IDIV)

Le 14/02

- ☑ Entretiens professionnels - inspecteurs divisionnaires :
- ☑ Bilan de la campagne 2017 (gestion 2016)
- ☑ Examen d'un recours

Le 15/02

- ☑ Tableau d'avancement au grade d'AFIPA - Année 2018

Le 20/03

- ☑ Tableau d'avancement au grade d'inspecteur principal (article 18 et 19)

Le 16/05

- ☑ Mouvement de mutations des IDiv. HC et CN sur postes administratifs
- ☑ Mouvement de promotion et d'affectation des IDiv. CN à la hors classe sur postes administratifs (filière encadrement et expertise)
- ☑ Promotion des IDiv. à la hors classe à titre personnel
- ☑ Nominations des IDIV. CN (filière encadrement et expertise) (1 ères affectations)

Le 15/06 :

- ☑ Mouvements comptables 2018

CAP NATIONALE 2 (AFIPA et IP)

Le 15/02

- ☑ Tableau d'avancement au grade d'AFIPA - Année 2018

Le 16/02

- ☑ Entretiens professionnels - AFIPA et inspecteurs principaux
- ☑ Bilan de la campagne 2017 (gestion 2016)
- ☑ Examen d'un recours
- ☑ Examen d'une demande de congé de formation professionnelle (sous réserve).

Le 20/03

- ☑ Tableau d'avancement au grade d'inspecteur principal (article 18 et 19)

Le 12/04

- ☑ Mouvement de mutations des AFIPA
- ☑ Premières affectations des AFIPA
- ☑ Mutation des IP N1

Le 14/06

- ☑ Mouvement de mutations des inspecteurs principaux
- ☑ Première affectation des inspecteurs principaux

Le 15/06

- ☑ Mouvements comptables 2018

Assemblée Générale CGT Finances Publiques 69

La section CGT invite les cadres A+ à assister aux travaux de notre AG sectionnaire. Celle-ci aura lieu le 24 avril 2018 à l'amphithéâtre de la CAE.

Par les temps qui courent et les menaces qui pèsent sur notre administration, sur nos statuts, nos missions et nos emplois, chacun doit trouver sa place dans une approche collective.

Le syndicat CGT offre à tous les agents, cadres sup inclus, cette possibilité d'organisation.

Venez-vous en rendre compte par vous-mêmes !

