

COMPTE-RENDU DE LA REUNION REGIONALE DES CADRES A + DU 18 MAI 2017 A MONTPELLIER

Les participants étaient composés à parité entre les grades d'AFIPA-IP et d'IDIV, ainsi qu'entre les emplois de direction et les responsables de services, avec une prépondérance de collègues féminines.

Le « tour de table » a permis une large expression des participants sur leur « vécu » et sur leurs attentes.

Les points les plus saillants de leur expression peuvent se résumer ainsi :

1°/ Au plan du « management » et du ressenti des cadres, qu'ils soient chefs de services ou cadres en direction :

Les résultats du « Baromètre Social », organisé en décembre 2016 par la DGFIP auprès de l'ensemble des agents de la DGFIP (près de 47 000 réponses au questionnaire mis en ligne), se sont retrouvés dans les expressions des participants : sentiment de ne pas y arriver et d'une perte de technicité et de qualité dans le travail générant un stress quotidien, un rythme du changement au sein de la DGFIP trop rapide et n'allant pas toujours dans le bon sens, une information, un soutien technique et surtout une écoute insuffisants à l'égard de l'encadrement intermédiaire, enfin, des possibilités d'évolution de carrière qui se bloquent.

Des illustrations multiples ont été exposées : les difficultés rencontrées par des collègues confrontés à des situations prolongées de sous-effectif dans leur service et à des restructurations décidées par leur direction dans le cadre de l'ASR (sans annonce, ni concertation préalables), les difficultés pour concilier vie privée et vie professionnelle (emport de travail à la maison, échanges téléphoniques ou par messagerie empiétant sur la vie privée...), le manque de soutien et de reconnaissance de la part de la hiérarchie...

Ainsi, face à un "management" marqué par des relations hiérarchiques très centralisées et démotivantes, les participants, unanimes, ont exprimé le souhait qu'une réflexion - sans tabou - soit menée, en associant largement l'encadrement des directions et les chefs de service, pour déboucher sur des modalités de fonctionnement et des échanges, à la fois plus collectifs et plus respectueux des individus, hommes ou femmes, qui composent notre communauté professionnelle.

2°/ un statut unique « fusionné » pour les cadres A et A + qui a du mal à se concrétiser dans les faits et des modifications régressives des règles de gestion :

Si l'harmonisation des statuts et des régimes indemnitaires s'est traduite par des gains incontestables pour certaines catégories (AGFIP et AFIP prioritairement, mais aussi AFIPA et IP de l'ex-DGI), il n'en a pas été de même pour tous, notamment les IDIV non comptables des deux filières, qui en ont été quasiment exclus (c'est pourquoi la CGT a proposé à la DG "la linéarité sans mobilité pour accéder à la hors classe).

Dans le contexte budgétaire actuel, qui est devenu beaucoup plus contraint, l'inquiétude se fait vive que les choses en restent là, voire que des acquis ou des promesses soient remis en cause.

L'accès aux postes comptables indiciés s'est amenuisé pour l'ensemble des cadres, ce qui aiguise la « concurrence » entre les grades et crée un climat pernicieux (cf les comportements corporatistes qui se développent, alors que notre syndicat défend une approche équilibrée pour éviter des distorsions trop importantes et injustifiées dans le traitement des dossiers des collègues).

Les restructurations de postes comptables conduisent à une diminution sensible de leur nombre, ce qui aggrave les possibilités d'accès à ces postes.

La piste de **la création de postes administratifs « indiciés »** ne se fait qu'au compte-gouttes alors que celle-ci permettrait de répondre aux attentes de collègues IDIV, mais aussi IP ou AFIPA, qui ne souhaitent pas occuper des postes comptables. Ainsi, des postes indiciés « non comptables » devraient être créés dans les trois pôles (GP, GF et PT), alors qu'au contraire, on assiste à la suppression de postes d'IDIV ou d'IP administratifs (90 postes d'IP gelés en 2016) !

De plus, le groupe de travail du 2 mai 2017 sur les règles de gestion des cadres a été marqué par une inflexion qui se fait au détriment des droits et garanties des cadres : un mouvement annuel au lieu de deux pour les postes comptables ; la possibilité donnée aux directeurs locaux d'affecter les chefs de postes comptables avant le mouvement national ; les modifications des règles de répartition par quotas ne tenant pas compte de la logique de grade ; l'intégration des IP-ex IDIV dans la liste d'ancienneté et les quotas des IDIV...

Face aux propositions de la DG, toutes les organisations syndicales ont fait connaître leur désaccord.

Les participants à la réunion ont exprimé leur opposition aux changements des règles de gestion proposées par la DG. Ils expriment les souhaits suivants :

=> dans le cadre des promotions au grade supérieur : retenir des critères de sélection plus objectifs, plus transparents et prenant en compte, avant tout, l'investissement personnel et la hauteur de vue (plutôt que les critères, très subjectifs, de la "loyauté à sens unique" ou de la "mobilité professionnelle" qui se traduisent le plus souvent par la promotion de ceux qui sont "prêts à tout" pour accéder au grade supérieur) ;

=> dans le cadre de l'accès aux postes comptables : faire un bilan des affectations sur les postes comptables depuis la défiliatation (2015), de façon à infléchir les quotas entre grades pour mieux équilibrer l'accès aux postes comptables indiciés (l'accès des IP s'est notoirement réduit depuis la défiliatation) ;

=> dans le cadre des affectations sur les postes comptables : maintenir deux mouvements par an, ce qui évitera la multiplication de vacances temporaires de postes comptables et des intérim à assurer ;

=> dans le cadre de l'ASR : assurer une concertation et une transparence totale sur les projets qui sont susceptibles d'avoir des incidences sur les postes, comptables ou non comptables, occupés par les cadres, quelsoit leur grade.

3°/ Des inquiétudes pour la réalisation des missions :

Les suppressions d'effectifs cumulées depuis plusieurs années, face à des charges de gestion qui progressent, notamment dans les directions du sud de la France (dossiers des particuliers et professionnels), à des réformes de structures qui se sont succédées (CDI-recette puis SIE avec la gestion de l'ensemble des impôts des professionnels ; CDI-CDIF et SIP...), à la multiplication des applications informatiques qu'il faut maîtriser, sans compter les réformes fiscales qui se succèdent, se traduisent depuis 2010 par un discours des directeurs demandant d'accepter que « l'on ne puisse pas tout faire » ou qu'il soit inéluctable de « donner des priorités ».

Ce discours et sa traduction dans l'abandon de certaines missions ou dans l'acceptation d'une diminution de la qualité dans leur réalisation rencontrent l'incompréhension des agents eux-mêmes, dotés très majoritairement d'une grande conscience professionnelle et attachés à un travail de qualité. Cette situation contribue à une décrédibilisation de la hiérarchie, du directeur au chef de service, et crée une situation de défiance peu propice à une ambiance de travail sereine et positive.

Le baromètre social de décembre 2016 donne une illustration édifiante de ce sentiment que la DGFIP n'évolue pas dans le bon sens :

=> 73 % des agents ont répondu que la DGFIP n'évolue pas ou pas du tout dans le bon sens (+ 7 points en un an) ;

=> 78 % des agents ont répondu que l'administration ne les écoute pas ;

=> 62 % des agents ont répondu qu'ils ne disposaient pas du temps nécessaire pour accomplir correctement leur travail.

Les attentes principales qui se sont exprimées sont les suivantes :

- une réflexion doit être menée sans délai, en associant de façon très large l'encadrement, pour l'avènement d'un **management plus collégial** et des **relations professionnelles plus respectueuses des personnes** (droits à l'écoute et à la « déconnexion » ; management "bienveillant et motivant") ;
- les **doctrines d'emplois doivent être redéfinies entre les différents grades A + et les rémunérations doivent être mises en cohérence avec les responsabilités exercées, notamment par la création de postes administratifs « surindiciés »** (offrant des débouchés aux AFIPA, IP et IDIV) ;
- les **taux de promotion en catégorie A + doivent converger vers le mieux-disant** (cf. 32 % de A + à l'ex-CP) et les **critères de sélection doivent devenir plus objectifs** (examen professionnel p.ex.) ;
- la **logique de grade et la règle de l'ancienneté doivent rester prépondérants par rapport à l'avis du directeur** (celui-ci ne peut être retenu qu'en cas d'avis circonstancié de réserves pour une promotion, il doit être susceptible de recours) et un **soutien efficace doit être assuré auprès des collègues qui changent de filière** (formation, tutorat, soutien de la direction).

Les participants à la réunion souhaitent que ces aspirations et ces attentes soient enfin prises en compte, aussi bien au niveau local qu'au niveau national. A ce titre, le présent compte-rendu sera communiqué à M. Barreault, Directeur de la DDFIP 34.