



GROUPE DE TRAVAIL GPEEC DU 10 JUILLET 2014

DECLARATION LIMINAIRE ET COMPTE RENDU

Dès le GT du 3 mai 2011, nous demandions «une réelle réflexion associant l'ensemble des cadres supérieurs et les organisations syndicales sur le calibrage des équipes de direction et le niveau d'encadrement des services». A cette date nous dénonçons déjà depuis la création des DLU en 2008 :

- ✓ la dégradation du dialogue professionnel ;
- ✓ la désorganisation des directions territoriales et l'absence d'interlocuteurs identifiés ;
- ✓ le déclasserment et la déresponsabilisation des cadres, les frustrations liées au positionnement ;
- ✓ le ralentissement généralisé des décisions ;
- ✓ les cloisonnements rigides...

Ces critiques sont partiellement actées dans les documents remis à l'appui de ce GT mais les modifications apportées ne sont pas celles attendues !

La CGT regrette que cette étude sur la GPEEC des cadres supérieurs soit le fruit de l'intégration des orientations de la démarche stratégique, associée à la nécessité de tenir compte des évolutions budgétaires et organisationnelles (cf termes employés dans la fiche n°1).

Comment, en partant de ce contexte contraint, peut-on répondre aux attentes de visibilité et de lisibilité des cadres ?

Les propositions de la Direction générale mises en perspectives avec le diagnostic du réseau qui sera présenté au GT de cet après midi et qui fait étonnement écho au rapport de la fondation IFRAP, ne peuvent que nous alerter !

Pour la CGT, les besoins doivent prendre en compte les notions de qualité du service rendu à l'usager, le sens des métiers, la justice et l'équité fiscale, les notions de collectifs de travail, de conditions de vie au travail et les perspectives de carrières.

En fait c'est tout simplement un alignement des emplois sur les contraintes budgétaires qui est re-tracé dans les leviers :

- ▶ évolution des états-majors dans les DDFIP : allègement et diminution des volumes d'emplois de cadres supérieurs ;
- ▶ évolution du niveau de responsabilité des brigades de vérification : risque de disparition de presque 120 brigades ;
- ▶ adaptation du niveau de responsabilités des comptables : suppression des postes de catégorie C4.

Sans rentrer dans le détail des propositions dont on ne connaît pas les calculs qui ont amené à ces différents schémas, la CGT FINANCES PUBLIQUES se contentera de poser certaines questions.

Comment ont été évalués les besoins en AGFIP, AFIP AFIPA IP et IDIV HC et CN selon les catégories de DDFIP, alors qu'il n'y a eu aucune discussion sur les doctrines d'emplois !

Les différents types de schémas organisationnels seront-ils modifiés lors des changements de directeurs ?

Comment concilier l'objectif de raccourcir les processus de décisions dans une direction comme PARIS et garantir la continuité dans l'exercice des missions ?

Que deviennent les 98 brigades de vérification et les 19 brigades de DIRCOFI sans chefs de brigades ? Sur quels critères sera établie la cartographie actualisée ?

Où seront pris les IDIV qui deviendront chefs de brigades et ceux positionnés en adjoints (experts ?). Quelle reconnaissance de leur qualification est prévue puisqu'ils vont faire le travail des inspecteurs principaux ?

Montreuil, le 24 juillet 2014

Syndicat national
CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451
263 RUE DE PARIS 93514 MONTREUIL CEDEX
● dgfip@cgt.fr
● www.financespubliques.cgt.fr
● Tél. : 01.55.82.80.80

Quel sera le sort des cadres qui ne sont pas sur les bonnes chaises suite à la refonte des organigrammes, devront-ils muter et dans quel délai?

Quand vont-ils être informés des restructurations? Combien d'emplois vont être supprimés ou redéployés ?

Au regard de toutes ces questions, la CGT s'interroge sur l'utilité de sa présence à ce GT, sauf à entendre comment la direction générale, chiffres et simulations à l'appui, compte présenter les perspectives de carrières aux différents cadres et faire qu'ils restent motivés pour servir à la DGFIP.

COMPTE RENDU

En début de séance M GARDETTE a rapidement commenté le power point qui a été diffusé dans les directions (il est joint au compte rendu) et a tenu des propos généraux. Puis, suite aux déclarations liminaires, il a répondu à certaines questions. Il a résumé les objectifs de ces travaux : resserrement de l'état major, prise en compte de la dimension budgétaire (-110 A+ chaque année), donner de la visibilité aux cadres. Compte tenu de la pyramide des âges des cadres et du fait que les départs en retraite se font en moyenne à 63,8 ans, la situation se dégrade en terme de possibilités de promotions. Cette réalité est indépendante des suppressions d'emplois et des futures adaptations du réseau. En d'autres termes la fusion n'y est pour rien (!)

Encadrement des DLU

Fin des trois pôles

La fin des trois pôles pour réduire le nombre de cadres est justifiée par des dimensions budgétaires et managériales
Dimension budgétaire : lors des prochaines CAP, la DG pourra expliquer les gels grâce à ces propositions selon les schémas retenus pour chaque catégorie de DDFIP ou DRFIP
Dimension managériale : la préfiguration a été faite dans les DLU pour rassurer les deux filières. Le pôle transverse réalisait les travaux liés à la fusion : immobilier, effectifs, dialogue social...

Cette réduction du nombre de cadres concernera le haut de l'état major. Cela donnera de la marge de manœuvre aux chefs de divisions et par ricochet jusqu'aux inspecteurs.

Concernant les 2bis, les situations sont très contrastées selon les directions.(?!)

Les AFIP dans les 3^{ème} et 4^{ème} catégories remplaceront les AFIPA. Ces derniers n'ont pas besoin d'être positionnés en numéros 2 à ce stade de leur carrière, puisqu'ils sont encore loin d'accéder au grade de numéro 1, à l'inverse des AFIP.

Dans les catégories 1 ; il faut éviter de passer de 6 A++ à 2. Les directeurs qui le souhaitent peuvent avoir trois pôles (métier, transverse, mission -adaptation du réseau ou secrétariat général-)

Dans les catégories 2, un des deux adjoints doit être AGFIP, en attendant la mise en place des 14 régions (13 à la date d'aujourd'hui).

Modèles de gestion

Les enjeux réels du management ne sont pas si différents selon les catégories. Entre les 3^{èmes} et 4^{èmes}, les écarts sont

moins grands que ne le laisse supposer le classement par SPIB. La gestion quotidienne d'une 3^{ème} catégorie se rattache plus à celle d'une 2^{ème} alors que les unes ont trois AFIPA et les autres trois AFIP.

Des amodiations seront proposées en début et fin de classement.

Le carré magique est abandonné et 75% des directions auront deux adjoints (sauf dans les 4^{èmes} catégories qui n'auront pas deux AFIP). Ces schémas permettront d'avoir de la visibilité pour les cadres qui pourront anticiper les suppressions de postes.

Calibrage des cadres

Le nombre total de cadres AFIPA, IP IDIV (hors postes comptables) et en centrale est établi par rapport aux charges de chaque direction. En pratique ils seront pris ailleurs pour les mettre là où ils sont nécessaires(?!)

Concernant les changements de modèles d'organisation laissés à l'initiative des numéros 1, ils ne seront possibles que si le diagnostic des forces et faiblesses de la direction le justifie. Cet état des lieux sera fait lors des dialogues de gestion entrants avec la DG.

Conséquences RH

Sort des cadres dont les postes sont supprimés : il n'est pas question de demander aux cadres de bouger, cela prendra plusieurs années (La CGT craint que les pressions budgétaires viennent accélérer le processus !)

Encadrement des brigades

Nombres de brigades

Les effectifs des vérificateurs n'ont pas été revus depuis les années 2000. Or la carte actuelle fait apparaître des différences : des effectifs variables selon les brigades (5 à 10 agents), des vacances de postes de chefs de brigade à l'issue du mouvement des IP et des brigades d'ores et déjà encadrées par des IDIV.

Le schéma théorique tient compte des orientations du contrôle fiscal : pas de brigades à plus de 10 vérificateurs mais il existe beaucoup de brigades à 5 agents (nombre non communiqué).

Si les numéros 1 font des propositions pour regrouper les vérificateurs, les besoins en chefs de brigades seront, réduits.

Dans le cas contraire, elles seront encadrées par des IDIV si leur nombre se situe entre 530 et 649.

Reconnaissance des qualifications

Il n'est pas illogique de prévoir un régime indemnitaire pour les IDIV encadrant des brigades, à l'instar des inspecteurs adjoints, mais cela dépendra des possibilités budgétaires.

Possibilités de promotion

Nombres

Scénario de promotions pour les quatre prochaines années en intégrant la poursuite des suppressions d'emplois, hors nominations de fin de carrières

AGFIP	AFIP	AFIPA	IP	IDIV HC	IDIV CN
10 à 16	25 à 30	70 à 80	80 à 100	230 à 260	330 à 350

Taux de promotions (pro/pro)

Les chiffres contenus dans le tableau sont des plafonds de recrutement. Les plages d'appel seront déterminées par les collègues et le service RH n'a pas la maîtrise des candidatures. En l'absence de connaissance du nombre de candidats la DG ne peut déterminer le taux (?).

La CGT fait remarquer que les taux pro/pro sont déterminés au niveau ministériel pour la catégorie A et ils sont connus pour 2014.

Grade d'accès	Taux annoncé en 2012	Taux réel en 2014
AFIPA	7%	4%
IP	1,5%	1%
IDIV HC	40%	25%
IDIV CN	21%	15%

Il y a eu 7 promotions d'AFIP depuis le 01/01/2014 (hors fin de carrière). Il y aura un deuxième mouvement d'ici la fin de l'année et il faut inclure les agences comptables, la direction générale, les DNS... qui ne sont pas dans le champ des organigrammes des DLU mais font partie des 382 cadres. Les agences comptables ont fait l'objet d'un rapport (non communiqué aux OS). Si les enjeux le nécessitent la DG alignera des cadres jusqu'à AGFIP sur ces postes.

Suppression des postes C4

Ces opérations entrent dans le schéma d'adaptation du réseau (joli nom donné aux suppressions de postes !) et se justifient par leur manque d'attractivité. Néanmoins on ne passera pas 840 à 0. (combien seront supprimés ? !)

La CGT FINANCES PUBLIQUES ne croit pas que la DGFIP aura un délai pour résorber les effectifs des cadres, surtout pour ceux à enjeux avec des rémunérations élevées. Quelles garanties avons-nous à cinq ans, compte tenu des annonces gouvernementales et de la Cour des Comptes ?

Comment cela va se passer après la suppression du carré magique, y aura-t-il une amélioration du positionnement des collègues du réseau ? Aucune réponse n'a été apportée pour la situation particulière de Paris. Quelles seront les doctrines d'emplois suite à ces réorganisations ? Ce débat doit être mené sans tarder. Enfin, l'adaptation à l'emploi pour l'ensemble des collègues n'est pas à la hauteur des besoins et on sait que SPIB peut trouver des moyens budgétaires... mais cela dépend où il les prend !