

Jeudi 16 décembre 2021

COMPTE-RENDU DE LA DELEGATION FO DGFIP 86

Comme elle l'avait annoncé à son arrivée, Madame [REDACTED] souhaite rencontrer individuellement chaque organisation syndicale lors de réunions « bilatérales » organisées selon un rythme semestriel. Nous sommes, bien entendu, très attachés aux instances de type Comité Technique Local (CTL), mais pas opposés à la tenue de ce type de réunions informelles qui permettent d'aborder des sujets de façon un peu plus libre. La réunion du 16 décembre a duré 2 heures, pendant lesquelles nous avons abordé de nombreux sujets, sans filtre.

Déroulement des CTL

Nous sommes revenus sur les deux CTL (et même les quatre en comptant les re-convocations) réunis sous la présidence de Mme [REDACTED], qui se sont déroulés dans un climat serein, malgré les sujets parfois lourds qui ont été abordés. Sur les fermetures de services, ou les réductions d'horaires d'ouverture, le constat de désaccord est le même avec la nouvelle Directrice qu'avec son prédécesseur, mais, par rapport à ce dernier, nous lui reconnaissons volontiers la capacité de ne pas crispier son auditoire.

La nouvelle Directrice n'aime pas qu'on lui coupe la parole et se dit très attachée à la bonne tenue des instances qui passe, selon ses termes, par une « expression respectueuse ». Nous lui avons toutefois fait remarquer que sa façon très protocolaire de mener les CTL nous semble plus adaptée à un Comité Technique Ministériel qu'à un Comité Technique Local et qu'elle a tendance à brider la prise de parole. Nous pensons qu'un CTL est un lieu de débats où il doit être possible de réagir à un argument d'un contradicteur, ce qui est difficile lorsque la prise de parole est encadrée dans un mode opératoire un peu trop rigide. La Directrice en a convenu, tout en souhaitant éviter les échanges « ping-pong » de nature à faire monter la tension.

Sur la façon de se parler, nous devons encore trouver la bonne distance. Pas sûr que le prochain CTL soit le bon moment pour ça : il sera consacré aux suppressions d'emplois et se tiendra en audioconférence !

HMI du 19 octobre à la Trésorerie de Poitiers

Nous sommes revenus sur le contenu de l'Heure Mensuelle d'Information (HMI) qui s'est tenue à la Trésorerie de Poitiers après les deux CTL d'octobre, au cours desquels la création du SGC de Poitiers avait été longuement abordée. Nous avons fait part de notre ressenti issu des échanges avec les agents du poste et l'encadrement (à l'exception du chef de poste).

Nous avons fait part à la Directrice de nos inquiétudes relatives au management réfrigérant et trop vertical en vigueur dans ce poste comptable. Sur le plan du collectif de travail, la gestion d'une équipe de 45, et bientôt 50 personnes, nécessite un gros effort de cohésion qui passe avant tout par de l'humain. La rétention d'information et l'absence de communication sont des méthodes de management d'un passé révolu. Maintenir les agents dans l'ignorance de ce qui va leur arriver, alimente l'incertitude et de cette incertitude naissent des craintes, de la peur, parfois infondées, parfois légitimes. Ces méthodes d'encadrement ne devraient plus avoir cours dans nos services au XXI^{ème} siècle. Elles ne correspondent plus à l'époque, aux gens, à la façon dont la société fonctionne, dont les gens communiquent, à la façon de travailler. La DGFIP, qui se targue de vouloir définir un nouveau modèle managérial, en est encore, par bien des côtés, au temps des *Rougon-Macquart* ou du *Père Goriot*.

Sur le sujet de la Trésorerie de Poitiers, la Directrice, après nous avoir remercié pour ce retour d'information, s'est dite attentive à l'évolution de la situation. Elle estime que la restructuration du poste, avec la création du SGC de Poitiers, puis du SGC de Neuville, et les nombreux sujets métiers à traiter, le tout dans un contexte sanitaire pesant, ne facilitent pas la mise en place d'une organisation stable à court terme, répondant au besoin d'information des agents.

Pour nous, ce type d'argument est surtout une façon d'esquiver le fond du problème. A FO DGFIP 86, nous pensons, au contraire, que plus la situation est mouvante, plus le besoin d'information est grand. Le mal-être

ressenti par un grand nombre d'agents ne vient pas tant d'une situation conjoncturelle, que d'un problème de fond dans la gestion du poste.

Égalité des candidats dans la préparation aux oraux de concours

Nous avons, une fois de plus, alerté la direction sur les modalités de préparation aux oraux de concours (préparation qui relève de l'ENFIP) qui engendrent une inégalité entre les candidats, selon le site sur lequel ils exercent leur mission. La direction propose déjà aux candidats admissibles des sessions de présentation de l'ensemble des missions effectuées au sein de la DDFIP. Dans un second temps, afin d'obtenir une présentation un peu plus détaillée sur l'actualité des services qu'ils connaissent moins, bon nombre de candidats doivent, de leur propre initiative et sur leur temps de travail, solliciter les collègues des services concernés. La Direction a semblé comprendre le sujet et réfléchira pour l'an prochain à organiser des sessions plus détaillées (mais forcément plus longues et moins digestes).

Positionnement des inspecteurs

Dans une DGFIP à l'agonie, nous sommes nombreux à nourrir un profond ressentiment sur le fonctionnement hiérarchique de nos services. Les agents de catégorie B et C croulent sous le poids hiérarchique des étages qui s'empilent au-dessus d'eux ; les Inspecteurs Principaux se plaignent d'une absence de débouchés pour leur grade ; les IDIV n'auront bientôt plus comme perspective de carrière que des emplois de chargés de mission en Direction ou d'adjoint dans des gros services.

Mais c'est le positionnement des Inspecteurs que nous avons souhaité évoquer avec la Directrice, au travers du profond sentiment de déclassement ressenti par une bonne partie d'entre eux.

Avant 2010, l'inspecteur, qu'il soit de la DGCP ou de la DGI, exerçait des fonctions de chef de service, de comptable, c'était un technicien, il encadrait, il prenait des décisions, c'était un cadre. Il participait à toutes les réunions, les groupes de travail, il donnait son avis, il avait un lien direct avec la plus haute hiérarchie locale, en un mot, il existait.

Depuis la mise en place de la DGFIP, l'inspecteur n'est plus invité à rien, il n'est convié nulle part, on ne lui demande plus son avis, et, même s'il se trouve encore une poignée d'inspecteurs qui exercent les fonctions de chefs de service (principalement à la Direction), on ne le considère plus comme un cadre, il est sorti des radars de la Direction locale.

Nous considérons que l'inspecteur doit retrouver le positionnement d'un cadre. L'information descendante doit lui être relayée directement et il doit participer à la prise de décision. Les réunions de cadres doivent associer systématiquement les inspecteurs. La DGFIP ne peut pas continuer plus longtemps à ignorer, à dévaloriser cette courroie de transmission. Il est grand temps de réhabiliter l'inspecteur à la DGFIP, ce qui permettra aussi aux catégories B et C d'être moins éloignées du niveau de décision et d'information bénéficiant aux cadres de notre administration.

La Directrice pense que ce meilleur positionnement de l'inspecteur pourra être obtenu par la mise en place de réunions métiers, de séminaires, par exemple sur les métiers du contrôle fiscal.

Insuffisant pour FO DGFIP 86 : il s'agit de réunions pour des techniciens et non de réunions de cadres. Là encore, la réponse est plus une esquivé qu'une tentative de solution.

Les nominations au choix

Nous avons tenu à aborder avec la Directrice le sujet des nominations « au choix », fruit d'une procédure récente, d'une opacité totale, dont certaines font beaucoup parler dans nos services.

Pour ces nominations, les candidats envoient, à la Direction locale, CV et lettres de motivation (on croit rêver !). Certains candidats voient leur dossier écarté selon des critères mystérieux, d'autres sont reçus en entretien pour des motifs tout aussi abscons, puis le choix est effectué par le Directeur local en fonction de considérations aussi personnelles qu'ésotériques.

Pour appuyer notre démonstration, nous sommes revenus sur deux exemples de nominations au choix dans la Vienne, dont les critères de sélection nous ont paru diamétralement opposés. Nous avons réclamé plus de transparence à tous les étages de cette procédure. Nous souhaitons que soient publiés sur Ulysse la liste des candidats postulant sur chaque emploi. Nous souhaitons également que soient communiqués aux

organisations syndicales (OS) les motifs de rejet des dossiers avant entretien. Enfin, nous souhaitons que soient communiqués aux OS la grille d'évaluation ayant conduit au choix définitif par le Directeur.

La Directrice nous a bien écouté, avant de nous gratifier de l'expression respectueuse d'un bras d'honneur. Elle estime que publier les noms des candidats les mettrait dans l'embarras vis-à-vis de leur Direction d'origine et des autres Directions auprès desquelles ils postuleraient.

C'est vraiment très aimable de la part de la Directrice de nous fournir un argument qui a l'apparence d'une réflexion sérieuse. Interrogé sur le même sujet, son prédécesseur ne s'était pas fendu d'un tel effort intellectuel, se bornant à nous répondre qu'il n'avait pas de comptes à nous rendre...ce qui est exact en droit, mais contestable sur le plan de l'éthique professionnelle.

Avec cette procédure de nomination au choix, les Directeurs locaux ont reçu un pouvoir exorbitant dont ils entendent user sans rendre de compte à personne. C'est grisant, le pouvoir. En son temps, Montesquieu l'avait écrit avec une plume autrement plus talentueuse que la nôtre : *« C'est une expérience éternelle que tout homme qui a du pouvoir est porté à en abuser. »*

Nous sommes revenus également sur la vacance du poste d'inspecteur aux Ressources humaines, qui est un poste clé au sein de la direction. La directrice a choisi de ne pas ouvrir le poste à des candidatures en local et a décidé d'y affecter un inspecteur stagiaire (qui prendra ses fonctions au printemps 2022).

Sur le système de sélection « au choix », la directrice estime qu'il faut avoir le courage de postuler et que cette procédure peut avoir le désavantage de créer des déceptions chez les candidats non retenus.

Nous lui avons rappelé que, au contraire, le fait de ne pas ouvrir le poste aux agents du département a créé des déceptions et des frustrations auprès des agents, notamment ceux dont l'ancienneté est plus importante, ceux qui demandent sans succès la direction depuis des années, ou encore ceux qui souhaiteraient évoluer au sein même de la direction. Lorsque les critères de sélection sont clairs et connus de tous, et lorsque les choix sont expliqués aux principaux concernés, il n'y a pas de déception.

Partout dans la DGFIP, il semble totalement évident que le critère de choix interne au département prime sur le critère de compétence, ce qui a d'ailleurs tendance à fortement scléroser les mouvements au niveau national. Mais alors, pourquoi ne pas l'afficher clairement ? La DGFIP, qui souhaite remettre de la convivialité entre les agents serait bien inspirée de commencer par faire en sorte de leur donner des règles transparentes, comprises et acceptées par tous.