RÉUNION DIRECTION - FO DGFIP 86

Lundi 20 juin 2022

COMPTE-RENDU DE LA DÉLÉGATION FO DGFIP 86

6 mois après notre précédente entrevue, une délégation FORCE OUVRIERE a répondu à l'invitation de Madame Mylène ORANGE-LOUBOUTIN pour une réunion « bilatérale ». La Directrice était accompagnée de M. Eric DERNE, responsable du pôle Stratégie-Moyens-Maîtrise d'activité. La réunion s'est déroulée dans le bureau directionnel et a duré 2 heures, dans un climat des plus sereins.

En ouverture, la Directrice nous a détaillé l'agenda social local du dernier quadrimestre : ordre du jour des divers CTL, directives nationales sur l'éco-responsabilité, élections professionnelles de décembre. Puis la discussion s'est engagée sur différents sujets. En voici un petit florilège.

1) La convention des inspecteurs de la DDFIP 86

4 jours avant notre réunion avec la Directrice s'était tenue, le jeudi 16 juin, une "convention" des cadres A des Finances Publiques de la Vienne. Organisée à Chasseneuil dans les locaux de l'IH2EF[1], ce grand raout d'inspecteurs s'intégrait à l'opération "remue-méninges" déclenchée au printemps par le Directeur Général, visant -prétendument- à recueillir les avis et les idées d'un maximum d'agents sur ce que pourrait être le prochain contrat d'objectifs et de moyens (COM) de la DGFIP, ce "machin" par lequel l'Etat organise la destruction méthodique de notre administration, de ses structures, de ses métiers, de ses emplois.

Le cadre général de cette réunion était donc une pure opération de communication destinée à faire croire que le contenu du prochain COM sera le fruit d'une réflexion commune entre la DG et les agents. Une tartufferie de plus de la part d'un Directeur Général qui a tendance à les accumuler : *"Voici la corde pour vous pendre, je vous laisse déterminer de quelle longueur vous la voulez !"*.

Mais cette réunion catégorielle avait au moins le mérite d'être la première depuis bien longtemps pour des inspecteurs généralement invités à rien, sinon à se taire, conviés nulle part et snobés par une partie de l'encadrement supérieur de notre administration.

Au final, cette manifestation a fait mentir ceux qui, au 5ème étage de la rue Riffault ou à la DG, considèrent que l'inspecteur de la DGFIP n'est pas, n'est plus, ou n'a jamais été un cadre. Dans les différents ateliers, les échanges, voire les débats, ont été parfois nourris et chacun a pu s'exprimer en donnant son point de vue au travers de sa propre expérience professionnelle. Les restitutions des travaux par les animateurs de chaque atelier ont été d'un bon niveau malgré le temps très limité pour les préparer. De façon incontestable, les agents qui ont participé à cette journée sont des cadres et nous apprécierions grandement que la Direction locale en accepte le principe.

Bien évidemment, la plupart des participants n'ont pas été dupes sur l'objectif de cette journée et il ne s'agit pas de gober toutes les fadaises de la DG. Mais pour FO DGFIP 86, l'enjeu de cette réunion était ailleurs, tant il nous paraît évident que la DGFIP a trop longtemps ignoré et dévalorisé cette courroie de transmission essentielle qu'est l'inspecteur.

A la Directrice qui, lors du CTL du 14 juin, s'était dite surprise du nombre de non participants à cette convention (nombre d'absents finalement largement moins important que prévu), nous avons fait remarquer que les inspecteurs sont des cadres tous les jours et pas seulement une fois par an pour les besoins d'une réunion. Dans la mesure où la Direction les considère comme des cadres A- 364 jours sur 365, il ne faut pas s'étonner que certains boudent ce type d'invitation.

Nous avons donc de nouveau réclamé que la communication descendante quotidienne de la Direction envers les cadres du département soit transmise également et directement aux inspecteurs et ne soit plus dépendante du bon vouloir des chefs de service. De plus, il nous semble indispensable que les réunions de cadres associent les inspecteurs et les grades du dessus.

Enfin, il nous paraîtrait souhaitable d'organiser une véritable convention des agents des Finances de la Vienne, c'est-à-dire la réunion de tous les agents du département, de tous les grades, selon une périodicité à définir (pourquoi pas annuelle), sur un format d'une journée, pour que chacun ait la possibilité de partager un moment commun, de rencontrer tous ses collègues de la Vienne et de se sentir inclus dans un collectif bien plus large que

[1] Institut des Hautes Etudes de l'Education et de la Formation.

le seul service dans lequel il est affecté.

2) Heure mensuelle d'information à la trésorerie de Neuville-de-Poitou

Le mardi 12 avril, une délégation Force Ouvrière s'était rendue dans les locaux de la trésorerie de Neuville-de-Poitou pour une heure mensuelle d'information (HMI). Ce jour-là, nous avions été pris sous un feu nourri de questions liées à la prime de restructuration de service (PRS), des questions évidemment provoquées par le projet de création d'un Service de Gestion Comptable (SGC) au 01/01/2023, installé pour une partie à Neuville et pour une autre partie rue Saint Louis à Poitiers. A cette occasion, nous avons constaté que les agents avaient déjà posé leurs questions à l'encadrement du service RH de la DDFIP et qu'ils n'avaient obtenu aucune réponse ou qu'une partie seulement. Suite à l'interpellation de la Direction par la secrétaire départementale de FO DGFIP 86, une réponse a été donnée aux agents, mais a pris la forme d'une simple réponse d'attente et non une réponse technique sur le fond.

Nous sommes donc revenus sur cet épisode lors de notre entretien avec la Directrice pour relayer les incompréhensions des agents face à des non-réponses qui peuvent les bloquer dans leurs choix professionnels et qui leur laisse à penser que la Direction leur cache des informations.

En prenant garde d'éviter toute polémique, la Directrice, parfaitement au courant du problème de Neuville et des questionnements des agents, nous a fait une réponse en plusieurs points :

- l'opération du SGC de Neuville est complexe (terme courtois pour éviter de dire "foireuse"). Pour ne citer que les problèmes d'implantation, le nouveau poste comptable va être coupé en deux pour fonctionner sur deux sites distants de 30 km pendant au moins trois ans (un siège et une annexe appelée antenne "non-pérenne" c'est-à-dire non accessible par voie de mutation, contrairement aux antennes de Civray et de Loudun). D'où les questions sur la PRS.
- le service RH de la DDFIP fonctionne sans inspecteur chef de service (l'emploi a été pourvu depuis), dont les missions retombent sur la chef de division, qui se retrouve en difficulté face à la charge de travail, ce qui peut expliquer l'absence temporaire de réponse aux questions des agents.
- les nombreuses questions des agents sur les possibilités d'octroi de la PRS ont fait l'objet de demandes aux bureaux métiers de la DG qui tardent à donner leurs réponses. La Direction locale ne souhaite pas prendre le risque de donner de mauvais renseignements, surtout sur un sujet sensible comme celui-ci.

Il nous semble toutefois que les questions sur l'octroi de la PRS auraient pu être anticipées, d'autant que l'opération NRP (« Notre Réseau Pulvérisé ») n'a pas débuté hier.

3) Les candidatures sur les postes au choix

La procédure des nominations au choix du Directeur est le royaume de l'opacité. Tout est secret, tout est caché, les noms circulent dans les recoins les plus sombres du bâtiment de la Direction, on se croirait dans un Harry Potter où l'on n'a pas le droit de prononcer le nom de qui vous savez...

Dans la Vienne, comme sans doute dans bon nombre de départements, à mesure que les nominations au choix se multiplient, elles accroissent l'incompréhension, nourrissent le sentiment d'injustice, favorisent les phénomènes de cour ou le clientélisme, renforcent les soupçons de favoritisme, lorsqu'elles ne s'accompagnent pas de coups bas et d'entorses manifestes aux règles de gestion, la plupart du temps avec la bénédiction de la DG.

Peu de temps avant notre entretien avec la Directrice, un collègue nous a fait part de sa mésaventure dans l'application de cette merveilleuse invention que sont les nominations au choix. Ce collègue inspecteur a candidaté pour un poste au choix. Comme le veut la procédure totalement absurde mise en place par la DG, il a adressé un CV et une lettre de motivation. Dans un premier temps, il n'a reçu aucune nouvelle et notamment pas de date pour un entretien.

Fin mai, suite à son appel téléphonique au service RH, il reçoit un mèl de la chef de division qui lui apprend que le poste n'est plus à pourvoir. Nous sommes le 30 mai, soit 10 jours après la date limite pour déposer une demande de mutation locale. Comme il n'avait rien demandé d'autre, il est marron.

Ce collègue s'interroge : pourquoi ce poste a-t-il été proposé à la mutation et qu'en définitive il est annoncé, en catimini et après la date limite pour exprimer ses vœux, comme ne pouvant pas être pourvu bien qu'au moins une candidature a été déposée (à notre connaissance, il y a en a eu au moins 2) ? Aucune explication ne lui a été donnée sur ce point.

Du point de vue de l'agent, cet exemple laisse à penser que pour changer d'affectation par voie de mutation locale, notamment en candidatant sur un emploi au choix, il faut non seulement viser un poste libre, prouver qu'on a

toutes les qualités requises (ce qui devrait pourtant aller de soi pour un poste à équivalence de grade), mais aussi apporter la garantie d'avoir un collègue pour vous remplacer dans votre ancienne affectation.

Cette histoire n'est pas un cas isolé. Elle illustre, selon nous, les réticences de la Direction à donner aux agents des informations RH qui pourraient la mettre en défaut et aussi un suivi largement perfectible des demandes de mutations, particulièrement lorsqu'elles portent sur des postes au choix.

En réponse, la Directrice a indiqué avoir ouvert les postes et les avoir proposés sans savoir combien d'inspecteurs arriveraient dans le département. La Vienne ayant reçu moins d'inspecteurs que prévu, le poste que visait le collègue n'a pas été pourvu et la procédure de nomination au choix a été abandonnée. Ce qui donne raison au collègue lorsqu'il avance qu'il aurait pu avoir sa mutation s'il y avait eu quelqu'un pour le remplacer sur son poste actuel.

La Directrice a une formule pour ce type de cas. Tout en rappelant une évidence selon laquelle, en amont, on ne peut pas garantir le résultat du choix, elle ajoute : *"Le choix crée de la frustration"*.

Certes. Mais c'est d'autant plus vrai lorsque cette procédure est mal utilisée et s'accompagne d'une opacité entretenue à tous les niveaux. On a mis une procédure venue du secteur privé (où elle ne satisfait d'ailleurs pas grand monde) entre les mains d'une administration où règne le culte du secret. Le résultat est un choix à la tête du client, en fonctions des circonstances, selon des critères non communiqués au départ et très évolutifs. Et tout ça sans la moindre possibilité de contrôle par les représentants du personnel. On n'a pas fini d'être frustrés.

4) Agents techniques et liste d'aptitude

Nous avons de nouveau abordé les évolutions de carrière interne pour les agents de la filière technique. Depuis quelques années, les collègues de cette filière, agents techniques de catégorie C, ont la possibilité de candidater à la liste d'aptitude de C en B au même titre que les collègues de la filière administrative. En cas de succès, ils deviennent contrôleurs mais doivent quitter la filière technique pour intégrer la filière administrative. Lors de l'entretien professionnel et lors de la demande d'inscription sur la liste d'aptitude, le chef de service doit évaluer la capacité de l'agent à changer de filière, à passer d'un métier à forte composante manuelle à un métier administratif. L'exercice d'évaluation peut s'avérer périlleux tant les métiers sont différents.

Dans la Vienne, nous n'avons pas d'exemple d'agent technique qui serait devenu contrôleur dans la filière administrative, malgré des demandes d'inscription sur la liste d'aptitude. Jamais à cours de formules, la Directrice estime que : *"La mise en compétition* (avec les agents C de la filière administrative) *est assez fatale pour les agents techniques"*. Mais alors quelle solution, à part le concours interne ? Et pourquoi leur avoir ouvert l'accès à la liste d'aptitude si c'est pour les recaler tous les ans ? En termes de motivation, il faut reconnaître qu'on a déjà vu mieux.

Sur ce point, la Directrice a pris quelques notes mais n'a pas avancé de solution immédiate.

5) Simple comme bonjour

Certains collègues de la Direction nous indiquent que lorsqu'ils croisent des cadres supérieurs dans les couloirs, ils n'ont pas droit à un bonjour (un simple bonjour, on ne leur demande pas de se fendre d'un sourire). Les cas qui nous ont été remontés concernent des AFIPA et des AFIP qui semblent avoir du mal à desserrer les mâchoires pour saluer un collègue d'un grade inférieur lorsque celui-ci ne fait pas partie de leur environnement professionnel immédiat.

Nous avons donc demandé à la Directrice si elle trouve ça normal. Vu les deux grandes billes bleues qui se sont ouvertes derrière ses lunettes à ce moment-là, la réponse est non. Assez surprise de cette interpellation, elle a proposé d'évoquer le sujet en CODIR (Comité de Direction). Comme nous n'y sommes pas invités et que nous ne sommes jamais destinataires du moindre compte-rendu de ce qui s'y raconte, nous préférons faire part de ce problème comportemental par écrit dans le présent compte-rendu, histoire de garnir l'ordre du jour d'un prochain CODIR.Allez, messieurs-dames, un petit effort : B-O-N-J-O-U-R.

La délégation FORCE OUVRIERE

Amélie BARDET (PCE - Pôle Contrôle Expertise) ; Eric LIEBUS (MDRA - Mission Départementale Risques et Audit).