

7 mois après la précédente entrevue de cette nature, et un mois après le résultat des élections professionnelles, une délégation FORCE OUVRIERE a répondu à l'invitation de Mme 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 30, dans un climat sérieux, voire un peu austère, très éloigné, en tous les cas, des flonflons du réveillon du samedi soir précédent.

### Nouvelles instances de dialogue social



En ouverture, la Directrice nous a détaillé l'agenda social local du premier semestre 2023, dans un contexte marqué par la mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2023 du Comité Social d'Administration Local (CSAL) qui remplace, en les fusionnant, le Comité Technique Local (CTL) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT).

Sur ce sujet, nous avons abordé l'articulation entre le CSA et sa « Formation Spécialisée » censée reprendre les attributions de l'ancien CHS-CT mais en étant centrée uniquement sur les services de la DDFIP et non plus dans un cadre inter-directionnel comme par le passé, lorsque nous traitons de sujets communs avec les Douanes, l'INSEE, la DCST, ou encore le Commissariat aux ventes.

Nous avons indiqué qu'il nous apparaît souhaitable que les sujets évoqués en Formation Spécialisée soient aussi présentés et débattus en CSA, car les deux instances ne seront pas composées des mêmes élus. La Direction réfléchit à la meilleure façon de procéder pour éviter des redondances.

La Direction souhaite maintenir autant de réunions que dans le passé et affirme que toutes les thématiques de l'ancien CHS-CT seront reprises dans le cadre de la Formation Spécialisée du CSA. De plus, la Directrice entend faire en sorte que l'intégralité du budget qui sera alloué à cette Formation soit consommé sur l'année<sup>1</sup>, faute de quoi les crédits non consommés seront renvoyés à la DG.

Il est tout de même assez déplorable de constater que le règlement intérieur du CSA ne devrait être disponible qu'à compter de mars 2023 alors que le premier CSA se tiendra le 23 janvier prochain, sans un cadre précis qui en fixe les règles de fonctionnement, et ce, 3 ans et demi après le vote de la loi qui a décidé toutes ces transformations<sup>2</sup>...on ne peut pas dire que le Secrétariat Général du ministère, en charge de la rédaction dudit document, a été pris par surprise ! Mais il y a des choses plus graves.

### Avenir de la DGFIP



Le 1<sup>er</sup> janvier 2023 a vu disparaître la Responsabilité Personnelle et Pécuniaire (RPP) des comptables publics, un des deux piliers de la Comptabilité Publique française, avec la séparation des fonctions d'ordonnateur et de comptable. Il s'agit d'un énième épisode de la démolition des bases de nos métiers. Que l'on travaille sur les métiers de la comptabilité publique ou sur ceux de la fiscalité, on ne compte plus les réformes, modifications et transformations incessantes qui frappent nos métiers, générant une instabilité permanente dans les normes et obligeant les agents à des efforts d'adaptation constants.

On n'a plus le temps de s'adapter que, déjà, arrive la modification d'après. Si une administration qui ne bouge pas encourt le risque de se déconnecter des besoins des usagers et de ses partenaires institutionnels, une administration qui bouge trop et trop souvent perd ses fondations et s'affaiblit.

La disparition de la RPP est un nouveau coup terrible porté au devenir des missions de la comptabilité publique de la DGFIP, qui ne tiennent plus qu'à un fil. D'autant que la Responsabilité des Gestionnaires Publics, censée la remplacer, est toujours entourée d'un flou artistique, tant dans son contenu, que dans son application, notamment au regard des agents qui seront concernés par les sanctions.

<sup>1</sup> Environ 123 € / agent du temps du CHS-CT.

<sup>2</sup> Loi du 6 août 2019 sur la transformation de la Fonction Publique.

Par ailleurs, l'automatisation grandissante des procédures comptables<sup>3</sup> nous fait craindre le pire pour la survie de certains services de Directions.

Sur tous ces sujets, et tant d'autres, que nous évoquons régulièrement dans nos déclarations liminaires et nos comptes-rendus, la Directrice nous trouve beaucoup trop pessimistes et alarmistes. Elle estime même que nos prises de position sur l'absence d'avenir présumée de la DGFIP nuit aux agents et ne les aident pas à se projeter dans une administration transformée...pour un peu, ça va être de notre faute si notre administration se fait démolir ! Nous ne pensons pas être plus pessimistes que les agents que nous rencontrons lors de nos visites de services et qui nous font part de leur résignation, leur frustration, leur agacement, devant une gestion des services de plus en plus éloignée de leurs préoccupations quotidiennes. Nous avons rappelé que 75% des agents n'ont pas répondu au questionnaire sur l'informatique par exemple. Beaucoup nous disent "cela ne sert à rien car rien ne bouge". Dans ce contexte, nous sommes fiers d'avoir été élus avec plus de 70% de participation. Nous avons également alerté la Direction sur les conséquences néfastes de la suppression des habilitations au 2 janvier 2023 alors qu'il y a un arrêté annuel notamment.

En réponse, la Direction prétend même voir un renforcement de nos missions dans les prochaines années, et nous affirme qu'aucun grand changement de structure n'est programmé...avant fin 2026... c'est-à-dire dans 4 petites années. Et c'est nous qui sommes alarmistes ?

## COM d'habitude



La Directrice n'a pas pu s'empêcher d'évoquer un sujet qui lui tient à cœur, mais qui n'intéresse à peu près qu'elle : le nouveau COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens, un document signé entre la DGFIP, la Direction du Budget et le Secrétariat Général de notre ministère). Le précédent couvrait la période 2020 – 2022, le prochain concernera les années 2023 à 2027. Vu l'état de délabrement dans lequel le précédent COM a laissé notre administration, nous ne sommes pas impatients de connaître la feuille de route des mandataires liquidateurs de la DGFIP pour les 4 ans qui viennent.

La Direction a évoqué sa volonté d'associer les agents, le fort investissement informatique et la fin des travaux de « modernisation » en cours dans notre administration, en rappelant que la mission d'accueil et la lutte contre la fraude fiscale sont des priorités pour 2023 et qu'un plan d'action est en cours suite au séminaire du 8 novembre 2022. Les SIP seront également mobilisés au travers du dispositif de prime carburant qui devrait concerner environ 15 millions de personnes, dont certaines ont besoin d'un fort accompagnement.

Tant mieux si ce machin permet un jour aux métiers de la comptabilité publique et de la fiscalité de se remettre d'aplomb et à la DGFIP de redevenir une grande administration, mais il est quand même permis d'en douter.

## Affectations locales : les jeunes d'abord



Plusieurs collègues qui avaient candidaté sur des postes offerts au mouvement local se sont vus opposer un refus, ce qui est déjà désagréable. Mais, quelques semaines plus tard, ils se sont carrément étranglés en constatant que les postes qu'ils avaient ciblés et que la Direction leur avait refusés, avaient été pourvus par des agents stagiaires.

Pour sa défense, la Direction invoque un problème de calendrier : lorsque les demandes de mutations locales sont décidées, on ne sait pas combien d'agents stagiaires seront affectés dans le département. Dès lors, la Direction préfère refuser une mutation locale à un agent du département pour ne pas risquer de mettre le service en difficulté au cas où le nombre de stagiaires ne permettrait pas de combler la vacance. En agissant de la sorte, la Direction crée deux problèmes :

- elle ajoute une règle non écrite que nous jugeons très discutable, qui impose aux agents demandeurs d'une mutation locale de pouvoir être remplacé sur le poste qu'il libère par un autre agent lors du mouvement ;
- elle donne in fine la priorité aux stagiaires sur certains postes en ayant préalablement bloqué les agents du département.

A force de l'interpeler sur le sujet, la Direction a pris conscience du problème généré, certes par un problème de calendrier, mais aussi par ses propres décisions de gestion. Sans s'engager de façon précise, la Direction a indiqué réfléchir à de nouvelles modalités qui permettraient de contourner ce problème de calendrier, au moins pour le mouvement des A, moins volumineux que ceux des B et des C. Nous avons fait des propositions et nous attendons de

<sup>3</sup> Le dernier avatar dans le domaine est la mise en œuvre, en janvier 2023, de l'application D2C qui automatise l'intégration des écritures comptables des postes non centralisateurs dans la comptabilité générale de CHORUS.

voir ce que cela pourra donner, étant entendu que le nombre de cas concernés pour les B et les C ne devrait pas être suffisamment élevé pour justifier une procédure différenciée selon les grades.

## **Le fantôme de la CAPL**



La loi de transformation de la Fonction Publique a aussi acté la disparition des CAPL (Commissions Administratives Paritaires Locales) qui avait comme fonction de débattre des affectations locales et de contrôler la bonne application des règles de gestion. Nous réclamons régulièrement que la Direction organise, avant la publication du mouvement local, une réunion informelle avec les élus du personnel qui le souhaiteraient (au moins FO donc), pour que ceux-ci puissent évoquer certains dossiers mais aussi s'assurer de la cohérence du projet de l'administration.

Sur ce point, la Direction locale reste dans la ligne des consignes nationales et refuse catégoriquement de discuter en amont des dossiers de mutation et de promotion avec les Organisations Syndicales pour ne pas donner le sentiment de rétablir les anciennes CAPL. La discussion est possible, mais seulement a posteriori. Nous déplorons cette conception du dialogue social basée sur le culte du secret. Nous continuerons à porter une revendication d'un véritable dialogue social préventif et de qualité malgré l'opposition de notre Direction à ne pas vouloir discuter de l'ensemble des sujets dans l'intérêt des agents dont nous sommes les légitimes représentants.

La délégation FORCE OUVRIERE

Damien PATRAC (Trésorerie de Poitiers Etablissements Hospitaliers) ; Eric LIEBUS (Mission Départementale Risques et Audit).