



Compte-rendu de l'audience du 13 juillet 2022 avec le Directeur Général

Jérôme FOURNEL, Directeur général des finances publiques a reçu, à sa demande, la CFE-CGC Finances publiques le 13 juillet 2022.

Les participants :

- **Jérôme FOURNEL, Directeur général (DG),**
- **Antoine MAGNANT, Directeur général adjoint (DGA)**
- **Valérie SEGUY, Cheffe du service des ressources humaines (RH)**

Pour la CGC FiP et CAP DGFIP :

- Roger SCAGNELLI,
- **Christine DREYFUS-ARIZA,**
- **Régis POIRIER.**

Le DG a ouvert la séance en abordant les sujets « *Remue méninges* » et « *attractivité de la DGFIP* ». Il affiche sa satisfaction concernant la mise en œuvre du COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens) celui-ci étant ancré dans le concret. Le DG reconnaît toutefois que l'accord sur la partie indemnitaire n'est plus d'actualité en raison du contexte actuel et de l'inflation.

Notre délégation a présenté la CGC Finances publiques et le syndicat CAP DGFIP, afin de pouvoir échanger sur tout le périmètre d'action de la CFE-CGC (catégories A, B et C).

Nous avons scindé notre intervention en deux : « parcours de carrière » et « sujets RH ».

1- Les parcours de carrière

S'agissant des parcours de carrière, nous avons interrogé le DG sur ses objectifs et projets pour faciliter des parcours de carrières attractifs.

Nous avons cité les trop nombreux grades à la DGFIP, l'absence de tableau d'avancement pour la catégorie A, les innombrables sélections pour accéder aux différents grades au sein de la catégorie A.

Nous avons posé les questions du RIFSEP, de la cartographie des services, de la non application à la DGFIP de PPCR sur deux grades (pour les A, B et C externes), les difficultés de mutations et mobilités géographiques (spécialement pour les B et C concernés par le NRP et les restructurations/fusions, le renoncement des collègues à passer des concours afin d'éviter l'éloignement familial, le tutorat qui n'est pas reconnu sur le plan indemnitaire, la fonctionnalisation notamment celle des IDIV administratifs qui réalisent les missions antérieurement dévolues aux IP, mais sans régime indemnitaire valorisant.

Nous avons demandé de l'information sur le contenu du prochain contrat d'objectifs et de moyens, la reconnaissance professionnelle, la réforme des administrateurs de l'Etat.

Nous avons clairement indiqué que les choix explicités par le DG sur ces thématiques avaient une influence forte sur l'attractivité de notre administration DGFIP.

Le DG a reconnu l'existence d'une « *course de haies* » (sic) à la DGFIP pour les avancements de grades au sein de la catégorie A et s'est félicité que notre maison soit un « *ascenseur social* ». Le DG est d'avis que l'ensemble de la Fonction publique souffre actuellement de manque d'attractivité. Le DG a reconnu que la DGFIP se situait autrefois « *très haut* » ; cela étant, il est d'avis que ni Bercy, ni la DGFIP n'ont perdu leur avantage, même si désormais la DGFIP est rattrapée par d'autres administrations. Des actions sont entreprises pour rester attractif, mais il est trop tôt pour dresser un bilan. Il estime que la DGFIP est toujours à un niveau d'attractivité satisfaisant en raison des réformes réalisées, alors même que le taux de chômage assez bas ne facilite pas les candidatures aux concours. Le DG estime qu'une part de l'attractivité de la DGFIP vient de sa capacité de réformes continues, de son agilité, même si elle perd des emplois. De plus, le DG est d'avis que les conditions de vie au travail ont beaucoup progressé.

S'agissant des déroulements de carrière, le DG précise que : « *la DGFIP a besoin de managers et d'experts.* » Dès lors, il devient nécessaire de « *construire des parcours qui ne soient pas monocolores* ». Pour lui, la fonctionnalisation existe déjà à la DGFIP. On s'oriente de plus en plus vers une logique de sélection au choix. De fait, on fonctionnalise, car on ouvre différents grades à une même fonction.

La CGC ne partage pas la position du DG sur la perte d'attractivité de la DGFIP, qui se fait sentir en raison des mesures prises (baisses d'effectifs, charge de travail, conditions de vie au travail, rémunération moins attractive, déroulé de carrière peu motivant pour le plus grand nombre, mutations géographiques moins aisées, sentiment de déclassement, nombre important de lauréats faux externes dans les concours externes...) Actuellement, la DGFIP ne se distingue plus en matière d'attractivité.

Nous avons présenté de manière anonymisée les observations des collègues des services qui ont bien voulu faire remonter leurs préoccupations à la CGC en amont de la rencontre avec le DG.

En l'état, le DG a expliqué qu'il ne changeait rien aux dispositifs actuels (sélections, parcours, fonctionnalisation...). De fait, nous sommes dans l'attente d'orientations politiques.

S'agissant de la réforme des administrateurs de l'État, pas d'information nouvelle, si ce n'est que la promotion-mobilité est un sujet majeur de réflexion.

2- Les thématiques à dominante RH (formation, handicap, souffrance au travail, mutations, effectifs)

a- La formation professionnelle

La CGC est intervenue sur la question de la formation professionnelle, en particulier dans les écoles : celle-ci est très concentrée, afin que les stagiaires assimilent l'unité de compétence « comptabilité » (matière dont nos collègues n'auront pas tous l'utilité dans leur parcours professionnel). Nous avons appelé l'attention sur des collègues qui ne parviennent pas tous à valider leur formation à l'ENFiP et n'en sont informés qu'à la fin du mois de juillet, en fin de stage dans les services.

La cheffe du service RH a précisé que tous ces dossiers avaient été examinés dans leur globalité. Cette année, une dizaine de dossiers sont concernés pour les inspecteurs stagiaires n'ayant pas satisfait à la formation ENFiP.

A ce sujet, nous avons abordé brièvement le champ de compétence de la commission d'évaluation des stagiaires ENFiP qui est assez limité (*pas de réponse du DG ni de la cheffe de service RH sur ce point*). Notre délégation a également insisté sur la nécessité de promouvoir des règles de « *savoir être* » et de les diffuser aux nouveaux entrants à la DGFIP, dans l'intérêt de tous.

Le DG explique que pour les prochaines promotions, il faudra beaucoup recruter et il sera compliqué de loger les stagiaires, faute de place. Des réflexions sont en cours pour organiser la formation avec les nouvelles technologies, afin d'augmenter le volume des effectifs recrutés (formation dispensées selon un format mixte présentiel et distanciel).

b- La souffrance au travail et l'inclusion des personnes en situation de handicap

Nous avons fait part des difficultés des cadres de proximité, qui supportent une charge mentale élevée, due notamment à la baisse des effectifs et à la difficulté de former rapidement les agents nouvellement arrivés.

Pour tous les grades, nous avons évoqué le sujet du handicap et joué le rôle de lanceurs d'alerte pour quelques dossiers (évoqués en fin de séance avec la cheffe de service RH). Plus globalement, le recrutement de personnels porteurs de handicap est volontariste à la DGFIP et nous nous en félicitons, mais le suivi et l'accompagnement personnalisé des agents concernés durant leur carrière demeure très perfectible, y compris pour faciliter leur mutation et leur affectation dans des départements qui disposent d'établissements de santé adaptés à leur situation.

Nous faisons aussi part du constat selon lequel la baisse des effectifs augmente la charge mentale des sachants.

c- les mutations

Depuis l'entrée en vigueur des LDG (lignes directrices de gestion), elles sont de plus en plus difficiles (tous grades confondus) du fait de la réduction du nombre de structures, du NRP, ce qui oblige certains à renoncer à présenter des concours, provoque souvent des souffrances psychologiques en raison de l'éloignement familial, mais aussi quelques effets d'aubaines avec les dispositifs indemnitaires type PRS...

d- Le dispositif d'avantage spécifique d'ancienneté et de primes sur les territoires les moins attractifs

Nous avons demandé une cartographie des territoires concernés et questionné sur le périmètre à venir. Ce dispositif va-t-il être étendu rapidement ?

Pour l'instant pas de réponse. Travail en cours...

En conclusion, l'entrevue bilatérale s'est tenue durant une heure, intervention du DG comprise. Ce dernier a estimé que nos propos et thématiques étaient denses. Le DG souhaitait connaître le point de vue de la CFE-CGC DGFIP.

Vous l'avez compris à la lecture de ce compte-rendu, pour l'instant, le DGFIP ne modifie pas sa manière de faire et continue ainsi.

**

*