



Nancy le 14 novembre 2017

Déclaration liminaire liste d'aptitude de C en B

Monsieur le Président

La DGFIP sera «Ubérisée» avant la fin du quinquennat

Emmanuel MACRON l'a réitéré, il souhaite changer le pays et il le prouve depuis son élection.

Pour les fonctionnaires, c'est tangible. Ils ont été maltraités lors de la précédente mandature. Ils seront laminés par celle qui s'engage.

C'est un choix politique fort qui n'épargnera personne à la DGFIP.

Quel est le cahier de charges ?

Supprimer entre 15.000 et 20.000 emplois à la DGFIP au titre du quinquennat. Ce n'est pas une information, c'est un pronostic qui s'appuie sur les engagements du Président de la République en matière d'évolution des effectifs de la fonction publique mais aussi sur les annonces de Bruno PARENT sur le volet emplois du budget 2018 de la DGFIP consistant à dire en substance «les gars pour cette année, ce sera 1600 mais attendez-vous à pire pour la suite ...».

Comment faire ? Se donner les moyens de devenir une plate-forme de données et se concentrer sur son coeur de missions.

Devenir une plate-forme dans un Etat plate-forme. C'est bien parti pour la DGFIP et à horizon trois ans, l'ensemble des données traitées pourront être numérisées dans des bases nationales interconnectées. Il y faut encore un peu de temps, beaucoup d'énergie et quelques moyens mais l'horizon paraît bien dégagé. Cet objectif atteint, tout devient possible. La clé est là.

L'autre levier consiste à revisiter les missions. Jusqu'alors le périmètre des missions relevait du sacré. On y touche pas. CAP 2022 a pour objet de lever ce verrou. En mettant des italiens, des suédois et des canadiens autour de la table, l'oeuvre se dessine dans des teintes austères.

Quel scénario ?

Avant juin 2018, le nouveau périmètre des missions de la DGFIP sera redessiné. On voudrait être rassuré sur le devenir de la mission topographique, sur la politique immobilière de l'État, sur le recouvrement des produits locaux, sur la gestion des comptes des collectivités locales, sur pas mal d'autres missions encore.

Mais le sommes-nous vraiment ?

Entre juin et décembre 2018, pourrait s'élaborer un document d'orientation stratégique qui viendrait dérouler le menu jusqu'en 2022. On serait surpris de ne pas y retrouver une «révolution des structures» qui pourrait dynamiter les repères du moment.

Un seul exemple. A l'instar de ce qui est en place pour le Prélèvement à la source, il est tout à fait possible de centraliser en une structure unique (un GIP ?) l'ensemble du recouvrement des impôts des professionnels. Un SIE national en somme, ne resterait plus qu'à organiser en local la gestion des anomalies et des incidents de

paiements. Ça change tout.

D'autres exemples ? Facile mais ne soyons pas cruels.

Quelles conséquences ?

Gigantesques : la DGFIP conservera son étiquette mais sera plus maigre, plus concentrée, plus réactive, plus modeste.

On comprend mieux pourquoi Bruno PARENT a poussé les feux sur les règles de gestion. Dans une DGFIP Ubérisée, les fonctionnaires, ou ce qu'il en restera, devront être à leur tour Ubérisés c'est à dire adaptables et malléables. La RAN est un obstacle, la garantie de maintien à la résidence est un frein, la mission/structure est une rigidité.

L'exigence d'adaptabilité permanente de moyens raréfiés et de missions/structures elles-mêmes évolutives exigent des règles de gestion minimalistes. Elles sont sur la table.

La DGFIP sera autre dans cinq ans. Est-ce possible techniquement ? oui, politiquement et socialement c'est à voir.

Concernant cette CAP, Solidaires Finances Publiques réaffirme son attachement à la promotion sociale interne qui doit pouvoir s'exprimer à tous les moments de la vie professionnelle dans le respect des règles statutaires. Pour nous, les plans de qualifications doivent être ambitieux compte-tenu du niveau de technicité et d'expertise des agents C, B et A, et doivent être mis en œuvre prioritairement via les concours et les examens professionnels. La liste d'aptitude est également un des vecteurs de cette promotion interne mais pour nous, ce mode de sélection doit constituer une voie alternative d'accès à la catégorie supérieure pour les agents n'ayant pas pu bénéficier de la promotion interne par concours ou examen professionnel.

Pour Solidaires Finances Publiques, la liste d'aptitude doit reposer sur des critères objectifs et transparents pour tous.

En ouverture des travaux, nous souhaitons avoir communication de la volumétrie des possibilités de promotion que vous a transmise la Direction Générale.

Nous souhaitons avoir des explications sur votre gestion du vivier des agents classés précédemment dans toutes les catégories.

Pour Solidaires Finances Publiques, l'égalité de traitement des candidatures est essentielle et ce quelle que soit la nature du poste occupé. Cette appréciation ne doit pas prendre en compte le fait que l'agent occupe un poste d'encadrement ou pas. Le positionnement de celui-ci sur un tel poste ne relève pas le plus souvent de son fait mais bien plus du hasard de l'affectation.

Il ne doit pas y avoir de discrimination selon la nature des emplois qu'occupent les agents et ce quels que soient les métiers exercés.

Concernant l'engagement des agents à faire preuve de mobilité fonctionnelle ou géographique, une fois de plus, Solidaires Finances Publiques estime que ce critère ne doit pas être un critère de pénalisation.

Les élus de Solidaires Finances Publiques attendent de votre part le respect des règles de l'instruction, à savoir l'abondement de la liste des excellents que vous nous avez communiquée en consultation.

Nous ne participerons pas au classement des agents entre eux.

Solidaires Finances Publiques exige que la formation reçue par nos collègues promus soit renforcée afin de leur permettre la meilleure intégration possible dans leur nouveau corps.

Solidaires Finances Publiques votera contre le projet présenté par l'administration et cela non pas, bien entendu, contre les agents figurant sur cette liste mais par rapport à tous les points dénoncés dans cette déclaration liminaire.