

La prochaine assemblée générale de la section des administrateurs et conservateurs se tiendra le 02 juillet à Paris

Le flamboyant, l'homme orchestre et l'impressionniste

Depuis sa création, la DGFIP a connu trois directeurs généraux.

Le flamboyant Philippe PARINI, a indubitablement marqué l'institution de son empreinte. Chargé par le Président de la République de fusionner la DGI et la DGCP, il s'est attelé à la tâche sans excès de modestie. Durant son mandat, il aura revisité du sol au plafond les organigrammes, les statuts et les règles de gestion sans négliger les missions. La DGFIP a certes perdu beaucoup d'emplois mais c'était le prix «politique» à payer et le moyen de financer la fusion.

Beaucoup aujourd'hui lui reprochent d'avoir été peu avare des deniers publics. « Il a acheté la paix sociale». Triste vision comptable dont beaucoup ont à titre personnel bien profité, fiche de paye à l'appui. Comme le dit justement un de nos camarades, Philippe PARINI a géré la nuit de noces entre la DGI et la DGCP ce n'était pas le plus difficile dans le contrat de mariage.

Subrepticement débarqué dans la torpeur de l'été, il fût remplacé par Bruno BEZARD pour qui la DGFIP était une découverte, une transition dans un parcours de carrière. Une mobilité en quelque sorte.

Très confiant dans sa vista et assez peu dans celle de ses collaborateurs, il a dès sa nomination voulu «casser» la dynamique de son prédécesseur en s'attaquant d'abord à l'organigramme de la centrale.

Il a su gérer des coups durs, «l'affaire Cahuzac», lancer la démarche stratégique mais il n'est jamais rentré dans l'institution DGFIP. Cet homme orchestre aux capacités individuelles hors du commun est resté sur son Aventin. Parfaite illustration de la gauche socialiste dont l'ennemi n'est finalement pas la finance mais les finances.

Bruno PARENT revenu du diable vauvert n'a pas mis longtemps pour s'adapter à son nouveau costume. Il n'a pas l'ambition d'entrer dans l'histoire, il n'a pas le tempérament à jouer les stars, il est économe en tout, prudent et habile comme un Sioux. D'aucuns pensent abusivement qu'il laisse la DGFIP sans cap. C'est un impressionniste. Une petite touche par ci, une autre par là, une troisième superposée, chaque empreinte prise individuellement n'est pas significative mais l'ensemble dessine une œuvre. Une œuvre collective car c'est un adepte de la déconcentration. Il fait confiance en ses directeurs.

Moins marqué politiquement que ses prédécesseurs, il se veut davantage gestionnaire que conquistador. «Il faut mobiliser nos ressources internes» se plaît-il à répéter.

Il ne faudrait pas le pousser bien longtemps pour lui faire réciter la fable de la cigale et la fourmi.

Comprenez qui voudra.

Compte rendu de l'audience du 14 avril chez le Directeur général

La section des Administrateurs et Conservateurs a été reçue par le Directeur général le 14 avril dernier.

Nous avons abordé un certain nombre de sujets articulés autour du triptyque missions structures, emplois, statut et règles de gestion.

Missions structures

Pour M PARENT, deux principes fondamentaux doivent être mis en avant : dicit «le rythme du changement se situe entre le souhaitable et le possible et tout ne se définit pas de Paris».

Parfaitement instruit des travers de feu la mission 2003, il n'a pas du tout le désir d'afficher un programme pluriannuel d'aménagement des structures du réseau.

Il prend dossier par dossier, au cas par cas, année après année.

Cette méthode, impressionniste (cf éditorial), présente au moins deux gros avantages stratégiques : elle n'expose pas exagérément le Directeur général à un mouvement syndical frontal, elle laisse aux directeurs les marges de manœuvre qu'ils réclament et cantonne les mécontentements à des mouvements sporadiques qui, même s'ils sont déterminés permettent de sauver l'essentiel.

En résumé si le DG/Ministre doit abandonner un projet, ce n'est pas grave car il n'abandonne qu'une pièce du puzzle qui n'altère pas la physionomie générale de l'oeuvre. Tous les bons sous-marinières le savent bien, et ils ne sont pas rares à la DGFIP, quand on a des caissons d'étanchéité, on peut supporter une brèche dans la structure.

L'affaire des Délégations Interrégionales : dans notre précédente édition, nous avons émis des doutes sérieux sur l'avenir des DI. Ce qui avait semé un peu d'émoi, on le concède.

Hugues PERRIN le premier a démenti toute velléité de cette nature. L'audience avec Bruno PARENT était l'occasion rêvée de revenir sur le sujet.

Il l'a fait très clairement en déclarant «Les délégations sont maintenues, leurs attributions doivent être renforcées, je souhaite les voir remonter en puissance».

Lui qui avait été un des artisans à la DGI de la création de ces structures est fidèle à ses engagements. Dont acte.

Avant cette mise au point, notre analyse était itérative :

- eu égard à la création de 13 grands directeurs régionaux des finances publiques et aux évolutions générales de l'organisation administrative de l'Etat, l'espace de la DI est sérieusement rétréci pour ne pas dire anachronique ;
- compte tenu de la réduction du nombre d'emplois d'AGFIP en général et d'emplois d'AGFIP de classe exceptionnelle, le positionnement des DDG à ce niveau est fortement hypothéqué ;
- eu égard aux visions divergentes sur l'utilité de la structure (le point de vue du Secrétaire général du Ministère pourra être utilement consulté sur le sujet).

Nous considérons que l'avenir des DI était plutôt compromis. S'il n'en est rien, tant mieux et l'histoire tranchera.

Petite anecdote. Interrogé sur l'option consistant à rendre téléactes obligatoire pour les notaires, le DG a répondu qu'avant le conflit des notaires toujours en cours, le taux de pénétration de téléactes était proche de la cible contractuelle. Dès lors, plutôt que de devoir passer devant le Parlement pour rendre téléactes obligatoire, il préférerait faire le pari d'un retour progressif à la normale. Après six mois de grève du notariat sur téléactes, la riposte est on ne peut plus graduée. C'est sûr que pour un gouvernement de gauche, remettre en cause le trentième indivisible pour les agents serait quand même plus courageux.

Emplois : A la DGFIP, on supprime chaque jour ouvré l'équivalent de deux petites trésoreries ou d'une grosse. Ou tous les deux jours, l'équivalent d'un gros SIP. Ou tous les ans l'équivalent de 3 départements.

Tout le monde s'accorde désormais à considérer qu'à la DGFIP le quantum des suppressions d'emplois est fixé indépendamment des gains de productivité. C'est davantage la trajectoire générale des finances publiques qui sert de référence aux efforts contributifs de chaque administration.

En clair, on se débrouille avec 2000 suppressions d'emplois tous les ans.

L'objectif du Directeur général consiste à dégager chaque année les gains de productivité suffisants pour couvrir les volumes de suppressions d'emplois. La réalité nous oblige à dire qu'il n'en est rien et que les risques d'implosion ou d'explosion individuelles ou collective sont avérés.

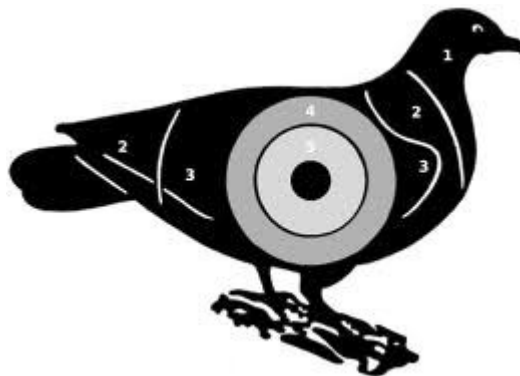
Là comme ailleurs, Mr PARENT souhaite d'abord mobiliser nos ressources internes (cf éditorial). Il faut certainement le faire mais ce n'est pas suffisant. Il serait plus efficace de défendre politiquement la DGFIP auprès des décideurs en portant des projets et des moyens. Il est quand même cocasse qu'il faille chaque fois attendre un conflit social majeur pour obtenir des avancées structurantes.

On se plaît quand même à citer le même Bruno PARENT qui s'exprimant au sujet de l'informatique déclarait « nous avons connu en matière informatique une période avec des moyens budgétaires exceptionnels après 2000 (sous entendu après le conflit 2000), cette période est révolue ».

Merci qui ?

Comme s'il fallait tous les 20 ans que les agents mettent toutes leurs forces pour faire avancer l'institution, Le problème c'est qu'à force d'être brisés, martyrisés, outragés, les mêmes ont désormais un peu de mal à remonter au créneau. Nombre d'entre eux ont d'ailleurs beaucoup vieilli !!!

Les objectifs cibles 2017



La circulaire du 30 mars est cruelle. Elle chiffre pour la première fois une cible de réduction des emplois d'encadrement à 20 %. Il n'est pas, à ce stade démontré que cet objectif soit compatible avec les fourchettes de promotions par grade affichées en 2014 lors du débat GPEEC.

On peut même dire qu'il sera de plus en plus difficile d'afficher un taux de sélection de 50 % pour accéder au grade supérieur comme repère de gestion des carrières.

Les accès à AFIP et AGFIP se situent déjà dans la partie basse de la fourchette présentée en 2014. Il est fort à parier que les fourchettes seront révisées à la baisse. Heureusement qu'un nouveau concept a fait son apparition « les postes de débouchés » à plat. Dans un passé récent, l'imaginaire collectif assimilait poste de débouchés à promotion. Désormais la notion de poste de débouchés intègre les fonctions nouvelles

dans le même grade. Ce qui est quand même beaucoup plus pratique en matière de GRH. Du coup, on pourrait se fixer un taux de débouché de 50 % qui serait beaucoup plus facile à mettre en perspective on en convient.

Comme l'a déclaré Bruno PARENT lors de cet entretien : «les temps de l'abondance sont terminés».

Là, on a bien compris !!!

Bonne nouvelle toutefois. Le DG est moins dogmatique que son prédécesseur en matière d'emplois d'AGFIP en centrale considérant que la situation s'examine au cas par cas en fonction de l'intérêt bien compris de la mission et des agents. C'est parfait comme ça.

Statut - règles de gestion

Devant les évolutions conjoncturelles négatives, l'inaction conduirait à une glaciation des perspectives de carrière et ferait courir le risque, déjà significativement mesurable, d'une démobilitation durable des cadres.

Nous avons proposé au Directeur général d'agir sur différents leviers :

- les promotions pour fin de carrière avec engagement de départ. C'est ce que nous appelons la solidarité intergénérationnelle ;
- la réduction des délais de séjour pour les fins de carrière pour introduire de la fluidité ;
- les postes CSC administratifs pour compenser la réduction des postes comptables.

Le Directeur général a déclaré qu'il fallait d'abord mobiliser nos ressources internes avant d'aller chercher des moyens à l'extérieur (des modifications statutaires par exemple) mais qu'à ce stade, il ne s'interdisait rien.

Le problème, c'est que notre «boite à outils» RH n'est pas suffisante pour affronter les défis qui se présentent pour les quatre prochaines années. Du coup chacun voudra «sauver sa peau» facilitant les réflexes corporatistes, rallumant s'il en était besoin les vieilles querelles DGI/DGCP qu'on pensait remises aux oubliettes de l'histoire mais qui se révèlent toujours vivaces.

Cette audience avec le Directeur Général aura été très instructive. La DGFIP est en phase avec son temps et avec les orientations de la politique gouvernementale.

Elle est indispensable dans ses missions, mais nullement prioritaire dans ses moyens.

La période de fusion est considérée comme une parenthèse qui appartient au passé. Ce fût une période faste voire euphorique pour certains.

Il faut maintenant réviser les soustractions plutôt que les additions.

Hugues PERRIN avait pris il y a peu son bâton de pèlerin pour expliquer les évolutions RH à l'ensemble des cadres en faisant le tour des inter-régions. L'initiative fût saluée.

Pour magnifier l'inter-région désormais revivifiée, il serait bon que le couple exécutif DG/DGA vienne à la rencontre des cadres, en ce lieu réunis, pour faire le point sur les évolutions de la DGFIP.

Avant 2017 sait-on jamais.