

# Contact adhérents

juillet 2019

Le SNCD a rencontré le 8 juillet, **Jérôme FOURNEL, Antoine MAGNANT et Marie Thérèse PELATA.**

Ce fut l'occasion pour vos représentants de faire connaître la position du SNCD sur plusieurs sujets d'ordre organisationnel ou RH.

*Le syndicat était représenté par,*

- Franck LEVEQUE, Président,*
- Claude BRECHARD, président fondateur,*
- Jean Luc BLANC secrétaire général,*
- et Anne Sophie DEDEKEN, référente AFIPA au sein du bureau.*

Après une courte présentation du SNCD au nouveau DG, qui a permis de souligner à la fois sa vocation de réunir les intérêts des IP à AGFiP, même s'il est bien plus présent sur le haut de la pyramide, sa position d'ouverture aux propositions et réformes de l'administration mais aussi son pragmatisme dans ses revendications et il a été rappelé que le SNCD, syndicat de cadres dirigeants, a toujours évité et continuera d'éviter la guerre des grades.

## **Le nouveau réseau de proximité :**

*Rappel de la position tenue par le SNCD :*

*Sur la construction du nouveau réseau de proximité, le SNCD relaie l'attente forte des cadres pour pouvoir se situer demain dans la nouvelle organisation. Celle-ci porte sur le maintien du nombre d'indices actuels, la répartition entre la fonction comptable et la fonction administrative nous apparaît aller dans le bon sens.*

*Le SNCD sera attentif à une juste répartition des emplois et indices au sein de l'ensemble des grades de la DGFIP :*

*Si l'on veut éviter la guerre des grades, l'administration doit flécher dès l'entrée les indices éligibles à chaque grade, ce qui évitera les effets d'éviction ou d'aubaine, toujours très mal ressentis.*

*Le SNCD propose (à nouveau) de créer des formations qualifiantes préalablement à la possibilité de demande une mutation. Ce n'est qu'avec l'obtention de cette « qualification » que le cadre pourrait solliciter les fonctions attendues. Notre nouvelle organisation va générer des structures de taille très importantes et le risque industriel peut être fort.*

Le SNCD a témoigné du climat social, des difficultés issues d'un calendrier contraint et a mis l'accent sur 3 points de crispation :

- la dé-métropolisation en national ou en local
- les suppressions d'emploi et le « plan caché »
- les craintes de débouchés pour les cadres

a) Le SNCD a tenu à indiquer que la dé-métropolisation tant en interne départemental qu'en externe au département était fortement contestée. Les justifications avancées ne convainquent pas et ce sujet risque de fortement mobiliser les personnels et consécutivement de placer en deuxième plan la construction du nouveau réseau de proximité. Le SNCD a fait part d'une attente d'information précise des cadres de centrale sur la NRP, qui n'ont pu bénéficier jusqu'à présent d'une présentation et sur les grandes craintes exprimées devant les missions qui « devraient » quitter Bercy. Le SNCD a rappelé que l'administration centrale devait être forte et puissante et que cela passait notamment par une unité de lieu.

*Le Directeur Général a indiqué en réponse, qu'en sortie de concertation, il y aurait probablement des compromis à trouver. La raison de la dé-métropolisation est politique, elle ne répond ni à une question métier, ni administrative mais à un enjeu d'aménagement du territoire, amplifié par le mouvement social de ces derniers mois.*

*Le DG parle d'une grille de lecture territoriale pour l'administration et rejette toute vision technocratique, parisienne, bercyenne, tout en soulignant la dimension interministérielle de la dé-métropolisation*

*La direction générale recherche les meilleures solutions de dé-métropolisation pour l'automne tout en préservant les métiers.*

*Aucun agent ne sera forcé de quitter sa résidence, l'administration déménage des emplois et non des chaises.*

b) Le SNCD souligne l'aspect irritant des suppressions d'emploi dans le contexte de la concertation. C'est un sujet sous-jacent, constamment évoqué, et il ne faudrait pas que les bonnes raisons nous reviennent en boomerang après. En bref, où en sommes nous des négociations sur les suppressions d'emplois ?

*Le directeur rappelle que les suppressions d'emplois ne seront pas connues avant septembre, avant la présentation du PLF 2020. il comprend que l'exercice est difficile mais que le projet n'obéit pas à aux suppressions d'emplois.*

c) Le SNCD signale la forte attente de la part des cadres de pouvoir se situer demain dans la nouvelle organisation, Nous demandons le maintien du nombre d'indices actuels et que ceux-ci soient répartis sur les fonctions comptables ou administratives (en direction ou en expertise).

*Le directeur comprend cette attente. La finalité du nouveau réseau n'est pas de faire des profits sur les cadres, les premiers éléments de GPEEC démontre que chacun trouvera sa place, quel que soit son grade.*

### **La révision du statut AFiP et le RIFSEEP :**

*Rappel des positions tenues par le SNCD :*

*Le déroulement dans les grades d'AGFiP n'est pas fluide :*

*- La fin ministérielle de ne plus accéder à la classe exceptionnelle entraîne qu'aucune perspective n'est ouverte pour les AGFiP de 1<sup>ère</sup> classe, dont tous nos recrutements extérieurs : un c'est*

surprenant, deux notre positionnement vis-à-vis d'autres haut fonctionnaires dans les grandes régions. Les Préfets hors classe sont à la HEF.

- L'accès à la 1<sup>er</sup> classe pose un problème majeur qui se résume par un dispositif prévu par le statut qui paralyse les promotions, car au-delà de l'effet fortement très restrictif des accès il va conduire la grande majorité des AGFiP à finir sur la classe normale ( 150 en stock pour un accès de 5 ou 6 par an ) avec des incohérences de grade / aux fonctions exercées.

Le SNCD milite pour sortir de ce carcan statutaire en instituant sur les fonctions de directeur un statut d'emploi qui permettrait de mettre mieux en adéquation le grade, la fonction et la rémunération.

- L'accès à AGFiP classe normale pour les AFiP prend un net retard et beaucoup ne pourront pas y parvenir (moins de 10 accès par an ).

Le SNCD estime qu'il est largement temps d'ouvrir une séance de travail sur ces points d'une part pour «retrouver » des rythmes de passage plus harmonieux, d'autre part pour mettre plus en exergue les fonctions que le grade, même si le grade conserve une pertinence dans l'exercice. L'évolution vers un statut d'emploi pour une partie des AGFiP ne pourra se faire sans contre-partie pour les AFiP et AGFiP des contreparties en termes de promotions, de rémunérations accessoires...!

Quid du RIFSEEP ? Le SNCD estime que les cadres supérieurs ont plus à y perdre qu'à y gagner et demande donc un report voire une exclusion du dispositif (certaines directions du ministère ont pu faire valoir leur spécificité en ce sens pour s'exonérer de cette réforme).

Le SNCD a rappelé au nouveau DG, son incompréhension et son désaccord sur la suppression de la Classe Exceptionnelle, au motif principalement, que cette suppression ralentit la progression indiciaire du corps dans son ensemble (AFiP et AGFiP), en particulier pour les entrées extérieures et qu'elle dégrade le positionnement des N°1 vis à vis des autres Chefs de service.

Le DG a fait valoir le caractère atypique a sein de Bercy et plus généralement de l'administration de cet indice sommital et considère que la fin de la CE doit être considérée comme un avantage pour le corps, au plan interministériel (sic!).

Sur la réforme du statut, le DG souhaite aller dans le sens du statut d'emploi, réforme qu'il a déjà conduite par le passé au sein de la Douane. Pas de calendrier annoncé à ce stade.

Concernant le RIFSEEP, le DG considère cet outil indemnitaire qui s'impose légalement aux administrations, comme peu attractif et souhaite privilégier une mise en œuvre progressive et concomitante au statut d'emploi.

Le RIFSEEP ne pourra pas être adopté au 1<sup>er</sup> janvier prochain pour tous les cadres d'emploi de la DGFIP.

Le SNCD a indiqué qu'il était prêt à participer à des groupes de travail sur ces points et que s'il passait par la constitution d'un statut d'emploi pour certaines fonctions, cela pouvait être envisageable à la condition que les errements actuels trouvent leur correction dans ce statut; **bref qu'il fallait qu'il y ait des contreparties.**

### **Agences comptables :**

Le SNCD marque sa désapprobation au système proposé. Nous estimons que le système proposé fait encourir de gros risques pour notre réseau : quid d'un réseau comptable qui ne couvrirait que 30% des enjeux du SPL ; quid d'un réseau hospitalier qui ne couvrirait que 30% des produits hospitaliers ?

*Le DG constate le peu d'engouement des collectivités à internaliser le service comptable. 4 collectivités au plus devraient basculer en 2020 et 2021. La NRP qui propose une autre organisation pourrait être une alternative.*

## **Gestion des AfiP :**

### Sur les sélections

*Notre constat est qu'il y a trop de collègues déçus au sein de notre maison. Nous demandons un accompagnement spécifique pour gérer les échecs quelle que soit la sélection, IP, AFiPA ou AfiP (Cf les feuillets précédents)*

Sur la proposition d'évolution de la sélection AFiP, le SNCD s'est déclaré favorable et a écrit en ce sens à la DG (cf en pièce annexe). Nos revendications, plusieurs fois portées en CAP , ont porté leur fruit. La prochaine CAP sera l'occasion d'obtenir les dernières réponses à nos questionnements.

*Le Directeur prend acte de notre position.*

## **Dialogue social :**

Sur les CAP : Notre interrogation porte sur la traduction de la future loi de transformation de la fonction publique qui ne réserve les CAP que sur les seuls sujets de recours et dont la composition serait de nature catégorielle. Quelle est la vision de la direction générale ? Pour le SNCD, il semble utile de maintenir des échanges bi-latéraux permettant d'évoquer les incompréhensions et certains dossiers. Son rôle est d'informer ses mandants et donc d'apporter les réponses aux préoccupations des cadres.

Sur les groupes de travail : Le SNCD indique qu'il ne s'y retrouve plus, Nous avons des GT pour lesquels nous souhaiterions en faire partie mais ce n'est pas toujours très clair.

Enfin, la segmentation des listes SYMPA demandée à plusieurs reprises à RH est essentielle pour garantir la libre communication syndicale par la voie de la messagerie, en particulier pour les OS représentant les cadres supérieurs à qui l'administration délivre une liste de 32 000 adresses (ensemble des cadres A)

*Le SNCD sollicite en vain des listes sympa par grade.*

*La direction s'inscrira bien évidemment dans la future loi de transformation de la fonction publique. Le Directeur estime que le sujet des CAP est à ouvrir à l'automne. Les CAP ne sont pas identiques , certaines traitent plus de la masse, d'autres sont plus dans l'individuel ce qui est le cas de la CAP n°1. Il estime qu'il faut réfléchir comment fonctionner l'année prochaine et que certainement il faudra ajuster le tir à l'aune de l'expérience.*

Le SNCD a indiqué qu'il était d'accord pour participer à cette réflexion (en aparté on voit bien se dessiner un GT spécifique : statut, indemnitaire + devenir des CAP à l'automne).

*Sur les listes SYMPA il a demandé à RH1 de lui donner l'état de l'art.*

Le SNCD a rappelé son attachement à avoir des listes par grades.

***... participez à la diffusion des idées du SNCD, transmettez à vos collègues les feuillets du SNCD....***