



COMPTE RENDU DE L'AUDIENCE AVEC LE DDFIP DU 28/05/24

DDFIP : M. LELEU, M. LANOTTE, M. GUILLO
CGT : E. CAMUS, P. VALDENNAIRE

Outre le Conseil Social d'Administration Local qui traite globalement de l'organisation des structures au sein des DDFIP et la Formation Spécialisée (ex CHS-CT) axée sur les conditions de travail notamment, le « dialogue social » se décline désormais à coups répétés d'audiences sollicitées auprès du DDFIP. La multiplication de ces entretiens témoigne de difficultés croissantes supportées au sein des directions locales qu'elles soient de nature structurelle, fonctionnelle ou relationnelle.

La situation sous tension du SGC de Neufchâteau nous a conduits à demander à rencontrer rapidement le DDFIP. Plus précisément, c'est l'information (donnée par un tiers) de la démission d'un contrôleur affecté sur ce site qui a motivé notre demande d'entretien. Pour rappel, la DDFIP des Vosges n'a dénombré, jusqu'à présent, qu'une seule demande de cet ordre. Et les raisons invoquées par cet agent exerçant sur le site de Remiremont relevaient uniquement de considérations personnelles et n'impliquait surtout aucune « sanction » financière. Le cas qui nous occupe ici est tout autre notamment au regard du poids pécuniaire (plusieurs milliers d'euros) que cette décision fera supporter à ce collègue. Si des considérations personnelles peuvent en partie expliquer certaines décisions (aussi radicales qu'une démission ou qu'une rupture conventionnelle...), il apparaît néanmoins que pour mener une réflexion globale, il est nécessaire d'y intégrer les éléments propres au « contexte local ». Une direction ne doit pas considérer avec légèreté le départ volontaire (et irréversible) d'un agent quels que soient son niveau d'expérience et les fonctions exercées. Outre le fait que cette absence non programmée risque de grever durablement l'activité de ce service (car non prise en compte lors de l'élaboration des mouvements nationaux), le collectif de travail en sera forcément éprouvé. Inutile de préciser que le réflexe « recours à un contractuel » fait hélas désormais partie de l'arsenal normalisé déployé par les services RH pour pallier à un déficit en personnels... C'est tellement facile et surtout symptomatique de la banalisation du statut d'agent déplaçable/jetable qui s'installe progressivement dans la Fonction Publique. N'oublions pas de surcroît qu'une Formation Spécialisée (ex CHS-CT) s'est récemment penchée sur le SGC de Neufchâteau pour lequel certains signaux d'alerte avaient été lancés...

En faisant le parallèle avec d'autres situations de tensions internes relevées dans le département, il ressort souvent que l'accueil initial réservé à chaque nouvel agent est déterminant pour faciliter son intégration. Or, dernièrement, ce paramètre semble n'être pas parfaitement maîtrisé par certains responsables de service.

En outre, de réelles carences en matière de communication s'ajoutent souvent à ce 1^{er} écueil... hypothéquant durablement (quand elles ne condamnent pas définitivement) la bonne assimilation du nouvel arrivant au collectif de travail existant.

Il est vain d'évoquer (et de s'imaginer combattre) les problèmes d'attractivité pourtant réels à la DGFIP quand elle se montre, à ce point, incapable de conserver en son sein des agents ayant pourtant commencé à dérouler une carrière ! Et ce ne sont sûrement pas les « gadgets » informatiques proposés sur Ulysse tel que le fabuleux jeu vidéo *Enigma* (<https://enigmafip.rejoindrelesfinancespubliques.economie.gouv.fr/>) qui risque d'inverser la tendance ! Au moins, sait-on maintenant où sont employés les crédits informatiques... Il est vrai que notre administration ne manque ni de compétences, ni de moyens et encore moins de besoins en la matière (est-il utile de rappeler le fiasco GMBI?) pour qu'elle se fourvoie à mettre en ligne une telle ineptie !

Mais cessons de digresser : S'agissant du problème central abordé ce jour, la DDFIP semble être consciente des efforts à fournir en matière de *management* et de *communication*. C'est précisément le message qu'elle devrait porter partout où des « difficultés » leur sont signalées, dont celles qui visent le SGC de Neufchâteau.

Au cours de la discussion, d'autres thèmes ont été abordés parmi lesquels figurent :

Dérégations aux « règles » de mutation :

Où l'on apprend que les DDFIP peuvent selon les situations et les circonstances renoncer (ou pas) aux délais de séjour déterminés dans le cadre des mouvements de mutations. Discussions menées en interne sans tambour ni fanfare avec les éventuels intéressés hors de tout échange avec les organisations syndicales représentatives...

Dérégations à l'instruction sur les entretiens professionnels :

Où l'on découvre que le compte rendu d'entretien professionnel peut être modifié à tout moment sans qu'un recours hiérarchique n'ait été préalablement déposé par l'agent concerné comme l'exigerait pourtant la procédure.

Selon la DDFIP, 5 recours (pour de vrai ceux-là...) auprès de l'autorité hiérarchique ont été recensés à la DDFIP des Vosges. Satisfaits des corrections obtenues à ce 1^{er} niveau de recours, aucune démarche visant à solliciter l'avis des CAPN n'a été engagée.

Transparence

Où l'on constate que la disparition de certaines instances administratives (fin des CAPL notamment) s'accompagne, sans surprise, d'une progressive mise en sommeil de la transparence. L'avenir de la DGFIP, ses nouveaux modes de gestion s'écrivent dans un noir passé...