



Zoom sur...



- **CAP 2022**
- **les quatre chantiers prioritaires de modernisation de la fonction publique**
- **les nouvelles règles de gestion**

Lancé le 13 octobre 2017 par le Premier ministre, le programme "Action publique 2022" vise à repenser la fonction publique dans son ensemble. Ce programme complété par les quatre chantiers prioritaires de modernisation de la fonction publique (dialogue social, contractualisation, rémunération au mérite, mobilité) va bouleverser en profondeur nos administrations et remettre en cause l'existence même de notre statut. Tandis que les nouvelles règles de gestion des personnels en vigueur à la DGFIP à compter de 2019 permettront d'accompagner les prochaines restructurations.

Comité d'Action publique 2022 (CAP 2022)

Le rapport Cap 2022 se fait attendre. Initialement prévue pour la fin mars, sa publication a été reportée à la fin mai. Aux dernières nouvelles, il serait publié le 6 juin. Le Gouvernement chercherait-il à gagner du temps ? Si on ne connaît pas le contenu exact du rapport, la composition de cet aéropage donne une idée assez précise de ses orientations : dirigeants de grandes entreprises, énarques, hauts fonctionnaires, économistes libéraux...

Plusieurs pistes de réflexion ont été portées à la connaissance des organisations syndicales lors de la réunion du 9 mars entre Bruno Parent, directeur général de la DGFIP, et l'ensemble des organisations syndicales de la DGFIP. Ces pistes de réforme ont été maintenues par le ministre Darmanin lors des rencontres bilatérales du 4 mai entre le ministre et les organisations syndicales des finances. Les propositions retenues par le Gouvernement devraient être connues fin juin.

Petit tour d'horizon des mesures en débat pour la DGFIP :

- **Recouvrement** : si la possibilité d'un service recouvrement unique avec l'URSAFF est posée, le gouvernement travaillerait à un seul réseau sur la partie cotisations sociales (AGIRC/ARCCO/URSAFF) et à un seul réseau côté fiscal qui serait la DGFIP (qui récupérerait les taxes recouvrées par les Douanes)
- **Service des impôts des particuliers (SIP)** : la mise en place du prélèvement à la source (PAS) et la fin de la TH justifieraient la division par deux des effectifs. Le DG va plus loin en s'interrogeant sur l'avenir des SIP sous 10 ans au mieux.
- **Séparation ordonnateur/comptable** : dicit le ministre *"c'est une colonne du temple, donc elle sera maintenue, mais elle sera transformée, d'autant plus que les élus locaux se sont professionnalisés et qu'il y a le travail de la chambre régionale des comptes"*. Le ministre propose de mettre en place une dizaine d'agences pour les très grandes collectivités (*"apport de la DGFIP limité voir nul"*). L'expérimentation aura lieu entre 2019 et 2020.
- **Gestion publique** : 70 % des comptes et des échanges étant aujourd'hui dématérialisés, le ministre émet la proposition d'une trésorerie par intercommunalité. Sortie de la gestion des HLM de la comptabilité publique. Accélération de la mise en place des services facturiers.
- **Fin de la possibilité de payer en numéraire aux guichets**. Cette responsabilité serait confiée à La Poste.

- **Cadastre** : transfert de missions vers l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN). La CGT a révélé que le conseil d'administration de l'IGN, dans une délibération du 8 mars 2018, avait attribué à la société WORLDLINE la gestion du logiciel de traitement de la représentation parcellaire cadastrale unique (RPCU). WORLDLINE est une société détenue par le groupe ATOS (Président : Thierry BRETON, ex-ministre des Finances...) dont les deux présidents sont d'anciens éminents membres de la DGI : Gilles GRAPINET (ex-directeur des systèmes d'information et de la stratégie – ex-Directeur du programme COPERNIC) et Marc-Henri DESPORTES (ex-Directeur adjoint du même programme COPERNIC). Cela revient à dépouiller l'État du plan cadastral pour en confier la gestion informatique à une société à but uniquement financier, elle-même dirigée par d'anciens hauts fonctionnaires de la DGI ! Bonjour les conflits d'intérêts !
- **Domaine** : la DG envisage la création d'une agence foncière pour gérer les biens "atypiques" de l'Etat (externalisation de la mission)
- **Contrôle fiscal** : la programmation ne serait "*pas à la hauteur*", nécessité de développer data mining et programmation big data. Projet de loi pour un Etat au service d'une société de confiance (ESSOC) : droit à l'erreur et durée cumulée des contrôles réalisés par les administrations sur une même entreprise limitée à 9 mois sur 3 années (expérimentation à venir dans les Hauts de France et en Auvergne-Rhône-Alpes). Suivi de compétence des vérificateurs tous les 3 ans.
- **Les services à compétence supradépartementale sont amenés à se développer, tout comme la création de directions multidépartementales** (fusion-absorption des petites directions). Se laissant aller jusqu'au bout de ses réflexions, le DG a aussi indiqué qu'il était favorable à la **transformation de la DGFIP (administration centrale à réseau déconcentré) sous le format d'agence**. Précisons que les agences ont un mode de gouvernance par conseil d'administration et qu'elles peuvent modifier aisément le statut de leurs salariés.

Pour montrer que ce risque est bien réel, prenons l'exemple du ministère de la culture : lors d'une réunion qui s'est tenue le 25 mai, la ministre de la Culture a présenté aux organisations syndicales son projet de transfert au 1^{er} janvier 2019 de la gestion des 10 000 agents titulaires du ministère de la culture vers les directions des établissements publics administratifs (musées, écoles, bibliothèques,...). Avec des conséquences désastreuse pour la carrière des agents en terme de mobilité, de primes et rémunération, d'aides sociales, de santé au travail, de concours et recrutements, de droits aux congés et de pensions de retraite. C'est la porte ouverte à la remise en cause du statut général des fonctionnaires de l'Etat et à la place et au rôle de l'administration centrale dans la gestion des corps de titulaires.

Ce mouvement de concentration colle à celles déjà lancées par la DGFIP elle-même :

- Fusion SPF/SPFE et fusion de SPF (objectif d'**un SPF par département en 2020**)
- Le travail à distance, effectif pour les SPF, est désormais techniquement possible pour les SIP et les SIE et va faciliter le rapprochement de ces services de gestion
- Parallèlement, les 5 000 informaticiens de la DGFIP ont du souci à se faire avec la question du passage sous gestion interministérielle et l'externalisation des missions.
- Mise en place des centres de services des ressources humaines (CSRH) et du service d'information aux agents (SIA)
- **Emploi** : selon le ministre, c'est à la fin du quinquennat que pourra être fait un point pérenne sur les moyens qui sont à la disposition de la DGFIP, pour une autonomie complète de gestion. A ses yeux, le processus global devrait être décidé sur la fin de l'année 2019. Il n'y a donc pas de doute : **la DGFIP va continuer de perdre des milliers d'emplois jusqu'en 2022.**

Les 4 chantiers prioritaires de modernisation de la fonction publique

Dans le cadre du programme Action publique 2022 et suite aux annonces du Premier ministre lors du premier Comité interministériel de la transformation publique (CITP) qui s'est réuni le 1er février 2018 (davantage de contrats, rénovation du statut de fonctionnaire, rémunération au mérite, plan de départ volontaire), le Gouvernement a envoyé aux organisations syndicales un document d'orientation pour la concertation intitulé "*Refonder le contrat social avec les agents publics*" à travers quatre "*chantiers prioritaires de modernisation de la fonction publique*". Chaque chantier est constitué de groupes de travail (GT) et s'achèvera par une réunion de conclusion au cours de laquelle le Ministre et le Secrétaire d'Etat présenteront le relevé de décisions.

Chantier 1 : définir un nouveau modèle de dialogue social

Trois GT ont débuté en avril et portent sur la fusion des CT et des CHSCT (compétences de la nouvelle instance, organisation et fonctionnement), sur l'évolution des CAP et sur la mise en oeuvre opérationnelle (traduction juridique, phasage temporel). La réunion de conclusion est prévue fin juin.

Le GT 2 sur les CAP s'est réuni le 25 mai 2018. Les pistes proposées par la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) sont très inquiétantes pour la défense individuelle des agents puisqu'elles consistent à supprimer toute compétence des CAP en matière de mutation et de changement de position statutaire (détachement, disponibilité, intégration, réintégration, démission).

Chantier 2 : l'extension du recours au contrat dans la fonction publique

Ouvert le 15 mai par Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, il vise à accorder plus de souplesse et de liberté aux employeurs publics pour recruter leurs équipes en leur permettant de recourir davantage au contrat. Un 1er GT porte sur les modalités juridiques et de gestion permettant une extension du recours au contrat, sur les conditions du recrutement par contrat et sur les conditions d'emplois des agents. Un second GT prévu début juin portera sur les périmètres et emplois à retenir pour un recours accru au contrat. Le chantier devrait se clore début juillet.

Les préconisations du Comité action publique 2022 auprès du gouvernement ont fuité dans les colonnes de Libération, le 16 mai : « Des profs avec un CDD de cinq ans, des policiers embauchés pour seulement dix ans, des agents en contrats de deux ou trois ans renouvelables... Voici le nouveau monde des fonctionnaires imaginé par les experts du comité. »

Ces annonces tombent alors que la DGFIP a mis en place en 2017 des grilles de rémunérations propres à ses agents contractuels sur la base d'une logique simple : les payer moins que les fonctionnaires alors qu'ils ne bénéficient déjà pas des mêmes garanties. En effet, les grilles sont similaires à celles des fonctionnaires mais comptent en moyenne 4 points d'indice en moins par échelon.

Chantier 3 : la politique de rémunération

Ouvert le 28 mai 2018 avec une réunion de conclusion prévue à la mi-octobre. Le premier temps de la concertation sera consacré à la mise à plat des déterminants de la rémunération des agents publics de manière à identifier les difficultés et pistes de réformes communes à l'ensemble des trois versants de la fonction publique mais également plus ciblées. Le Gouvernement souhaite que la concertation porte sur un chantier plus immédiat, celui de la « **rémunération au mérite** » permettant de mieux reconnaître l'investissement collectif et individuel, sur la base d'un bilan préalable du RIFSEEP.

GT 1 : diagnostic sur les déterminants de la rémunération (fin juin)

GT 2 : Définition des mécanismes de reconnaissance des mérites individuels et collectifs (juillet)

GT 3 : Quelle structuration et politique de rémunération pour les agents publics ? (septembre)

Le titre de la séquence de concertation ouverte le 28 mai est « comment faire évoluer la rémunération des agents publics ? ». La réponse de la CGT tient en trois mots : en l'augmentant ! Doit-on rappeler ici les conséquences sur notre pouvoir d'achat du gel du point d'indice ?

Chantier 4 : proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et dans leurs mobilités

Prévu de juin à fin octobre 2018, il portera sur les trois objets suivants : mobiliser l'appareil de formation et les acteurs RH de proximité pour accompagner les transitions professionnelles (GT 1), les nouveaux mécanismes statutaires favorisant les reconversions au sein de la fonction publique (GT 2), développer les dispositifs et aides au départ vers le secteur privé (GT 3).

Des mesures pour la haute fonction publique

Le CITP a par ailleurs décidé de mesures relatives à la haute fonction publique :

- élargissement des possibilités de recrutement sur les emplois d'encadrement supérieur de l'État aux contractuels ;
- encouragement des passages entre secteur public et secteur privé (pantouflage) dans le "respect des règles de déontologie" ;
- affectation des meilleurs élèves de l'ENA sur des postes consacrés à la mise en oeuvre des chantiers prioritaires du gouvernement, en administration centrale et en administration territoriale

Toutes ces restructurations seront facilitées par les nouvelles règles de gestion

Sans attendre la remise en cause du statut général des fonctionnaires par le Gouvernement, la DGFIP remet déjà en question les règles de gestion des personnels en **mettant fin à la garantie de maintien à la résidence en cas de suppressions d'emplois ou de transfert de missions**.

Le GT mutations du 10 avril 2018 a apporté des précisions sur ce point. **En cas de réorganisation de services entraînant un transfert de missions et d'emplois au sein de la direction**, les agents continueront de bénéficier de l'actuelle priorité accordée aux agents pour suivre leur emploi et leurs missions (l'obligation faite à l'agent de suivre son emploi si la réorganisation intervient sur la même commune serait maintenue). Mais les agents qui ne souhaitent pas suivre leur emploi ne bénéficieront plus de la garantie de maintien à la résidence. Ils ne pourront rester sur leur service d'origine que si une vacance s'ouvre lors de l'élaboration du mouvement local (ce qui avec les suppressions d'emplois relèvera du miracle).

Ils bénéficieront également d'une priorité pour tout emploi vacant dans un service de même nature que le service d'origine de l'agent sur sa commune d'affectation (exemple : un agent affecté dans un SIP aurait une priorité pour un autre SIP), ainsi que pour tout emploi vacant situé sur la commune d'affectation de l'agent ou dans un service de même nature que le service d'origine de l'agent sur l'ensemble de la direction et enfin d'une priorité pour tout emploi vacant de la direction.

En cas de suppression d'emplois dans un service, ces priorités s'appliqueraient selon les mêmes modalités aux agents en surnombre à la suite de suppressions d'emplois. Les agents concernés seraient ceux détenant l'ancienneté administrative la plus faible au sein du service.

Dans les deux cas, les priorités s'appliqueraient l'année de la suppression de l'emploi. Après application de ces priorités, l'agent concerné qui ne parviendrait pas à obtenir une nouvelle affectation sur un emploi vacant et qui serait en surnombre dans son service, serait ALD local sur la Direction. L'agent aurait la possibilité, dès l'année suivante, de participer au mouvement local pour solliciter une affectation.

Ces nouvelles règles seront calées sur l'affectation nationale au département qui sera préfigurée dans 14 directions avant d'être généralisée en 2020. Dans notre région, la Loire et l'Ain sont préfigurateurs.

Pour la CGT, aucune des pistes évoquées n'est admissible. Elles se situent toutes dans une logique de dépeçage de la DGFIP, de remise en cause profonde de nos statuts et de précarisation des personnels. La CGT revendique l'abandon total de CAP 2022. Cela ne pourra passer que par une mobilisation d'ampleur et de longue durée de tous les fonctionnaires.