



**VISITE DE JEROME FOURNEL,
DIRECTEUR GENERAL,
A RENNES LE 17 JUIN 2022.**

A l'annonce de la visite du directeur général à Rennes le 17 juin 2022 pour visiter le SPF, le PTGC, la TCA et les CGF, les organisations syndicales ont sollicité la DRFIP 35 pour être reçues en audience. Il leur a été répondu que le Directeur Général, Jérôme Fournel, ne souhaitait pas recevoir les organisations syndicales locales aux motifs que ses interlocuteurs étaient les seules OS nationales. Une première !

Lors du CTL du 15 juin, les OS ont dénoncé le mépris du DG et insisté auprès du DRFIP 35 pour être reçues par le DG. Celui-ci a accepté de recevoir une délégation des OS locales sur l'heure du midi.

Les sections syndicales CGT et FO ont alors appelé les collègues disponibles à se rassembler à cette occasion devant la cité.

Le DG, accompagné du délégué interrégional M ALBIQUE, du DRFIP 35 M BIED-CHARRETON et du responsable du Pôle pilotages et ressources (PPR) M PHILOUZE ont été accueillis dans la hall de la cité administrative par des collègues issus de services très différents (TCA, SPF, SIP, PCED, DRFiP, PCR, EDR...).

Le DG a d'abord été reçu au son des revendications :
*«Le grand remue méninges» on en veut pas !
Ce qu'on veut: c'est des emplois et du pouvoir d'achat ! »*

Une déclaration commune CGT/FO (jointe au présent envoi) pour dénoncer le «grand remue méninges» de Jérôme Fournel a été lue au DG devant les agents présents. L'intervention syndicale en présence des agents présents dans le hall de la Cité a aussi interpellé les directeurs sur l'augmentation de la souffrance au travail comme l'illustrent les malaises récents de collègues, notamment au SPF et au GPP. Les témoignages de stress au travail sont de plus en plus nombreux comme le décrit l'enquête des étudiants en journalisme de l'IEP de Rennes sur France 3. (cf le lien joint au présent envoi)

Ensuite, la délégation CGT et FO et le DG ont rejoint les autres OS (Solidaires, CFDT et CFTC) pour l'audience.

En préambule, le DG a souhaité apporter des précisions sur le refus initialement notifié par la DRFIP 35 aux OS à leur demande d'audience. Le DG a indiqué qu'« il acceptait toutes les audiences, et que ce n'était pas son intention de ne pas recevoir les OS au niveau local ».

En réponse aux constats, interrogations et revendications des OS, le DG a indiqué qu'il allait revenir sur quelques points, et qu'il ne pourrait pas répondre à tout, d'une part parce que le temps de l'audience était limité, et d'autre part parce que certains points dépassaient la compétence de la DRFIP.

Sur la question des rémunérations, il a confirmé qu'une discussion était en cours au niveau national, et que l'idée d'une revalorisation du point d'indice était actée.

Le DG a ensuite indiqué qu'un RDV était fixé sur l'indemnitaire avec les OS nationales le 7 juillet. Il a qualifié ce RDV de « point d'étape pour mettre à plat la situation dans laquelle on est », pour discuter de divers sujets. Il a reconnu qu'il y aurait des sujets d'opposition comme la part variable

des rémunérations, que les OS et la direction générale se retrouveraient sur des constats, notamment pour la DRFIP 35 sur la discrimination générée par le non-paiement de la prime téléphone aux contractuels de la TCA et par la différence de leur contrat qui sont pour certains d'un an, pour d'autres de 2 ou 3 ans.(points soulevés par la CGT finances publiques 35)
Le DG a affirmé que « le but était de construire ensemble ».

Il a, en outre, souligné que les OS n'étaient pas sans savoir que cette fin d'année était marquée par des élections professionnelles et qu'il fallait donc en tenir compte pour ce RDV.
Comme si les revendications des agents pouvaient attendre les élections professionnelles.

Sur le « remue-méninge », il a affirmé qu'« il ne renoncera jamais à s'adresser aux agents et que cela ne signifie nullement qu'il méprise les OS ». Des échanges auront lieu sur le sujet des évolutions des métiers et le DRFIP pourra bien évidemment associer les agents aux débats.
Il justifie son remue méninge par une demande des agents qui souhaitent être dans la participation. Il a conclu sur le sujet en indiquant : « je ne m'excuserai donc pas de ne pas vous (les OS) avoir concerté. » Un dialogue social à la mode Jérôme Fournel !!!

Concernant les conditions de travail des agents, le DG a précisé que la DGFIP était dans une évolution importante avec notamment une nouvelle cartographie qui se dessine, et une nouvelle organisation des métiers. Il a souligné que « la transformation n'est jamais finie », « l'histoire ne s'arrêtera pas à l'année 2023 ou au département de l'Ille et Vilaine »

Il reconnaît que toutes les réorganisations ne sont pas parfaites, et que «des ajustements» doivent se faire au plus près du terrain avec les chefs de services et le DRFIP comme par exemple sur le point de l'organisation géographique dans les SIP soulevée par les OS. Il doit y avoir une régulation entre la pression que les agents se mettent seuls, et les nouvelles méthodes de travail. Il reconnaît une nécessité de créer des outils plus performants, mieux adaptés.

Selon lui, il y a un gros sujet pour faire converger vers une organisation adaptée à tous.(direction agents, usagers, collectivités locales...), une organisation qu'il a choisie et qui s'impose aux agents de la DGFIP !

Il a indiqué que nous étions une administration capable de s'interroger sur nos process et que les années à venir étaient des années de consolidation, d'améliorations et d'ajustements.

Concernant les accueils de proximité, il estime que la situation est satisfaisante. Il y a des réussites et tout ne peut pas être parfait. Des questions se posent comme par exemple la professionnalisation des agents présent dans les MFS.

Concernant les vacances d'emplois et le recours à des agents contractuels, le DG a reconnu qu'il avait un problème d'emplois lié à un départ massif de départ en retraite, ce sont 5000 emplois qui sont concernés. Le déficit d'emplois n'a pas été anticipé notamment sur certains grades (agents de catégories B). Le sujet des emplois demeure d'autant plus que le flux des départs en retraite demeure. L'ENFIP dans sa configuration actuelle ne peut pas accueillir plus d'agents en formation.

Un constat que les OS ont régulièrement formulé à la DG qui a fait l'autruche !
Nous avons redemandé que l'ensemble des candidats des listes complémentaires des concours y compris externes soient recrutés plutôt que d'embaucher encore des contractuels.
La DG considère que ce serait favoriser une embauche au rabais...

Le DG a indiqué réfléchir sur plusieurs points :

- retravailler les parcours de formations et l'organisation de la formation. Il est envisager de recourir à 2 promotions au lieu d'1.
- augmenter notre capacité de recrutement tout en veillant à ne pas avoir un taux de sélectivité trop bas.

Le DG a expliqué que pour faire face aux vacances d'emplois, il était contraint de recourir à des contractuels, mais que son optique n'était nullement de précariser la DGFIP. Il a indiqué être favorable à CDisation des contractuels, mais pas être dans une optique de titularisation.

M BIED CHARRETON a précisé que la DRFIP 35 mettait tout en œuvre pour aider les contractuels à passer les concours et que ceux-ci préféreraient passer par cette étape de contractualisation avant de se présenter au concours de la DGFIP.

Sur la suppression du PNAA, le DG a indiqué « ne pas être dans une politique de gribouille, et être dans une certaine logique ». Il a affirmé avec certitude que « l'apurement administratif s'arrêtait ». Il pense qu'il n'y aura pas une disparition complète, mais un appui avec des pôles nationaux de soutien au réseau. Tout est justifié par la disparition de la responsabilité des comptables.

Il a précisé que la DGFIP visait le mois de septembre pour trancher sur une nouvelle organisation. A la question des agents du PNAA qui souhaitent connaître leur avenir, le DG a répondu que « lorsqu'il y avait des contraintes de calendrier la DGFIP savait gérer et accompagner les agents ». Effectivement, la DG accompagne les agents par la mobilité forcée en cas de restructuration ou de réorganisation !

Après avoir détruit nos emplois, nos missions et considérablement détérioré nos conditions de travail, le DG se veut rassurant en indiquant que des ajustements se feront sur les prochaines années en concertation avec les agents, les chefs de service et le DRFIP (remue ménage, nouvelle politique de convivialité) ... nous ne sommes pas dupes !

La casse de notre statut et le recours massif aux contractuels sont des illustrations des ajustements proposés par la DG.

Et ce n'est pas le « grand remue ménage » ou les nouveaux moments de convivialité proposés aux agents qui modifieront la politique mortifère de la DG.

La CGT finances publiques 35 continuera de combattre au quotidien avec les agents toutes les politiques destructrices, et revendique :

- la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement a minima de 75 % pour une carrière complète! Il est tout aussi urgent d'augmenter les pensions et les retraites ;
- l'abrogation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le maintien et l'amélioration des dispositions constitutives du statut général des fonctionnaires ;
- des créations d'emplois de fonctionnaires à hauteur des besoins et des missions que nous exerçons ;
- l'augmentation de la valeur du point d'indice et le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat estimé à 21% depuis 2000 ;
- la revalorisation de notre régime indemnitaire avec l'attribution de 20 points d'ACF par an à l'ensemble des personnels soit environ 90 euros par mois, la revalorisation de l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT) à 200 euros mensuelle avec l'application du taux normal de retenue pour pension civile ;
- l'attribution d'une indemnité forfaitaire de 50 euros pour les télétravailleurs en compensation des frais engagés à leur domicile ;
- l'abandon définitif de tout projet de rémunération au mérite ;
- l'abandon du NRP et rétablissement de structures de pleine compétence sur l'ensemble du territoire ;
- l'arrêt des suppressions d'emploi qui dégradent les conditions de travail et compromettent l'exercice des missions ;
- l'abondement des promotions internes par un véritable plan de qualification de C en B et de B en A ;
- des carrières linéaires pour toutes et tous dès les conditions statutaires remplies ;
- un plan de titularisation des contractuels

