

AUDITION IGF DU 20 MAI 2025

Audition dans le cadre de l'audit portant sur les Centres de Gestion financière

L'objectif de l'IGF est d'évaluer le déploiement des Centres de Gestion Financière (CGF) dans les services déconcentrés mais également dans les ministères. Les auditeurs s'intéressent également aux parcours des agents et leurs compétences mais aussi à l'attractivité de la mission.

Dans le but d'avoir une vision d'ensemble du sujet, les auditeurs ont pris pour parti d'auditionner également les organisations syndicales.

Les auditeurs semblent s'orienter vers une préconisation visant à « cloisonner » les tâches dans un CGF et ce pour éviter qu'un même agent puisse réaliser l'intégralité des travaux pour une même dépense. Ainsi un agent pourrait un jour travailler à la création d'EJ et le lendemain effectuer le visa de la dépense sur d'autres dossiers. Pour autant il n'est pas exclu, dans le cours de la réflexion, qu'une séparation de tâches soit clairement effective et documentée dans les organigrammes fonctionnels, finalement en retrouvant d'un côté les attributions du CSP et de l'autre celles du SFACT.

Les auditeurs nous ont indiqué les réticences de certains ministères dans le déploiement des CGF, il s'agit du ministère de l'Éducation nationale, du ministère de l'Intérieur et du ministère des Armées.

INTERVENTION DE LA CGT SELON 4 AXES :

LA REMISE EN QUESTION PAR LES CGF DE LA SÉPARATION ORDONNATEUR/COMPTABLE

La CGT a indiqué que le CGF ne doit pas être une remise en cause de la séparation « Ordonnateur/Comptable ».

Lorsque l'on regarde la composition d'un CGF, ce dernier regroupe le centre de services partagés (CSP) ainsi que le service facturier (SFACT). Deux métiers se font face, le budgétaire et le comptable, avec des prérogatives différentes. Sans remettre en question la structure « CGF », il est légitime de mettre en avant la nécessité qu'une séparation des tâches y soit instaurée. L'IGF est bien consciente de cet état de fait en nous indiquant qu'à minima un « cloisonnement des tâches » pourrait être instauré : un même agent ne pourra saisir des EJ et viser les DP correspondantes. Il semble qu'une recommandation dans le cadre de l'audit portera sur ce point.

La CGT s'est étonnée du double discours tenu par la DGFIP. D'un côté on nous parle de professionnalisation des tâches, il suffit de voir la multiplication des postes à profil, et de l'autre côté avec la création des CGF on demande finalement une polyvalence accrue sur la chaîne de l'exécution financière.

LA RECHERCHE DE BAISSÉ DES COÛTS POUR SUPPRIMER DES EMPLOIS

La CGT a mis en avant la volonté de l'administration de baisser les coûts par la fusion des CSP et des SFACT en une seule entité : les Centres de Gestion Financière (CGF).

Mais le contrôle de la dépense dans ces structures s'en trouve complexifié, les coûts de formation augmentent, et la polyvalence attendue accroît mécaniquement le nombre de tâches et diminue la spécialisation. Dans les CGF étudiés par l'IGF, la CGT s'est interrogée si des avancées notables avaient été constatées, en particulier si une baisse des délais globaux de paiements avaient été observée. L'IGF n'a pas pu le constater.

Par ailleurs, le cloisonnement des tâches que l'IGF proposerait d'instaurer n'est qu'une forme de reproduction du cloisonnement qui existait auparavant entre les CSP et les SFACT. Les risques sont cependant accrus par la porosité induite entre les tâches budgétaires et comptables.

La question de la maîtrise des risques est donc primordiale pour le déploiement des CGF.

LA RESPONSABILITÉ DES AGENTS AU REGARD DE LA RGP

La RGP sera comme un couperet qui risque de planer durablement au-dessus des agents des CGF, pour les raisons exposées notamment en l'absence de séparation des tâches. Un agent qui serait amené à traiter l'intégralité de la chaîne d'exécution d'une dépense, du budgétaire au comptable, verrait sa responsabilité totalement engagée.

Le dispositif de maîtrise des risques déployé doit être axé sur la qualité des opérations opérées selon les processus définis. En aucun cas, le contrôle interne financier ne doit être dévoyé pour instaurer du « flicage » dans les services. La CGT a indiqué que la tentation d'instaurer du flicage était forte chez certains directeurs locaux ainsi que pour des responsables de SCBCM.

D'ailleurs, au regard des premières condamnations RGP, il est évident que la Cour des comptes s'intéresse au bon déroulé d'un processus et non à l'impact financier. La CGT Finances Publiques est ainsi revenue plusieurs fois sur le jugement de la cour des Comptes à Eguilles (13).

La question de la formation des agents s'avère donc primordiale.

LA QUESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Il faut un parcours de formation solide et une documentation complète des tâches. Le chef de service doit balayer la documentation officielle et créer des fiches de procédure pour rendre l'information compréhensible pour les agents.

Or, l'accès au logiciel comptable s'effectue sur des ordinateurs non -DGFIP. De ce fait, l'accès à la documentation est rendue difficile.

Il existe des problématiques temporelles pour organiser les formations, il faudrait que les agents soient formés avant la fin de gestion qui démarre à la mi-octobre (période de travail intense). Il doit donc y avoir une anticipation des besoins en formation.

Le statut des agents travaillant dans un CGF est primordial. Un certain nombre de collègues sont détachés dans les CGF par leur administration d'origine. Ces derniers bénéficient du principe de double carrière. Malheureusement, les faits viennent démentir ce principe.

En effet, pour les collègues de catégories C et B, les promotions intra-catégorielles peuvent se faire par tableaux d'avancement.

Cependant à la DGFIP, il faut avoir été évalué pendant 3 années à la DGFIP pour y prétendre. Ce principe prive donc les agents en détachement de possibilité de promotion au sein de notre direction.

Quant à la promotion au sein de leur direction d'origine, en général, il s'agit d'une promotion au mérite et n'étant plus sous les regards, ils sont oubliés.

Enfin, Il faut absolument prévoir des fiches de poste détaillant les rémunérations, les modalités d'intégration et les conséquences sur les carrières et les rémunérations.

Il est anormal de laisser des collègues dans l'expectative, comme on l'observe dans les CGF, alors qu'un choix peut avoir des conséquences sur un temps assez long en matière de rémunération.

Au fil des recrutements, on peut voir que la DGFIP n'a plus forcément la même attractivité notamment au regard de la partie indemnitaire. Il est également difficile de trouver aujourd'hui des agents ayant la connaissance de l'exécution des dépenses de l'État.