Enseignements de la gestion des crises :

La CGT Finances publiques Ille-et-Vilaine alerte !

Lors du Comité Technique de Réseau (CTR) du 6 juillet, la DG a présenté une fiche aux organisations syndicales au sujet des «enseignements de la gestion des crises».

L'été est souvent la période des mauvais coups, ainsi le gouvernement ressort de sa boite la réforme des retraites et un nouvel allongement de la durée de cotisation.
La DG, quant à elle, fait le bilan de la crise Covid, pour en tirer les pires enseignements.

Le document revient sur la mise en place du Plan de Continuité de l'Activité (PCA) en 2020 et sa mise à jour, les enseignements qui en ont été tirés et leurs déclinaisons dans le réseau DGFiP.

Pour cette démarche, la DGFiP a fait appel à deux cabinets privés de «Business consulting»: *CGI Business Consulting* et *Bluegreen*. On peut imaginer que ces gens ne sont pas des philanthropes, on ne connaîtra pas le montant de leur prestation.

Prenons par exemple *CGI Business consultin*g, l'autre officine est du même tonneau, voici les «valeurs» véhiculées sur leur site: *«anticiper/transformer/se réinventer/être audacieux».*
Le document met l'accent sur l'implication des cadres dans la période «*Une résilience qui s'appuie en premier lieu sur les cadres.»*
Pas un mot pour les agents dans le document...

Cédric, notre expert:
«Cédric est Senior Vice-Président en charge des activités de conseil dédiées au Secteur Public Régalien au sein de CGI Business Consulting. Fort de plus de 18 années d'expérience auprès des grandes administrations et institutions publiques». C'est donc Cédric notre expert, dans les start-ups et la com, on s'appelle par son prénom et on parle l'anglais managérial, *What else Cédric ?*

***«CGI Business consulting, l'audace par nature»:* CGI Insights you can act on** (extrait de la présentation sur le site du groupe) «*fondée en 1976, CGI figure parmi les plus importantes entreprises de services numériques et de conseil au monde. Nous sommes guidés par les faits et axés sur les résultats afin d'accélérer le rendement de vos investissements».*

Pour la CGT, l'audace, l'accélération du rendement, voilà des termes qui ne nous semblent pas forcément directement en lien avec la notion de service public, à laquelle les agents de la DGFiP restent extrêmement attachés.

«De l'audace, de l'audace, toujours de l'audace !»
Ce mélange des genres nauséabond que constitue le recours aux officines privées, omnibulées par la performance et la rentabilité à la petite semaine, confirme qu'il s'agit, en lien avec le NRP, d'une opération de dépeçage en règle de notre administration.
La pandémie de Covid 19 constitue pour les adversaires les plus acharnés du service public un formidable accélérateur qui permet à ces officines de s'engraisser sur le dos du service public ainsi mis en pièces...

Question de la CGT à la DRFiP 35 :

Le document du CTR précise que *«la démarche d'analyse de risques va être parallèlement conduite dans le réseau. A ce titre, 4 directions expérimentatrices ont été sollicitées (2 DDFIP, 1 DRFIP et 1 DDFiP outre-mer) afin de mener ce travail d'analyse critique de leurs activités. L'objectif est ensuite de déployer un kit de rédaction de PCA à l'été auprès de l'ensemble des directions afin qu'elles finalisent ce travail en fin d'année 2021.»*

Compte tenu de *«l'audace»* à laquelle nous a habitué la direction locale, l'agilité, l'efficience, la recherche de l'optimisation, des simplifications et de la performance qui sont mis en avant à toutes les sauces, au mépris des missions, des agents, de leurs conditions de travail et du service public, **la CGT souhaite savoir si la DRFiP 35 fait partie des directions expérimentatrices en la matière .**

A noter qu'une fiche de ce CTR fait un point sur l'état d'avancement des ***simplifications:***
A date de mars 2021 :
● **Un avancement plus marqué pour les «100 simplifications »** (61 % de propositions avancées/très avancées/mises en œuvre) par rapport aux «simplifications COVID» (47 %) ;
– L'absence d'expertise initiale pour ces dernières est un facteur explicatif
(33 propositions sur 49 identifiées comme « à expertiser » initialement) ;
● **Au global, 23 % des propositions de simplification ont été mises en œuvre** (soit 39/172) ; 32 % sont «avancées ou très avancées» et 31 % sont «peu avancées».

Pour la CGT, ce sont autant d'abandons de missions dont se félicite la DG, qui propose dans ses perspectives que les agents eux-mêmes déposent des propositions de simplifications :
– le dépôt de propositions par les agents ;
– une chaîne d'instruction collaborative et dématérialisée entre tous les acteurs ;
– une consultation des agents pour départager des simplifications à réaliser en priorité.

Ainsi, ce sont les agents eux-mêmes qui décideraient des abandons de missions et qui procéderaient aux arbitrages pour les prioriser, autant demander à un marin de couler son bateau….Le cynisme de la DG n'a donc aucune limite !

Une fiche du CTR fait également état du **suivi de l'activité et de la performance :**
L'objectif pour l'avenir est *« d'améliorer le suivi de l'efficience et de la qualité de service et de développer une vision territorialisée des résultats. »*
- déterminer les indicateurs quantitatifs et qualitatifs nécessaires au pilotage de chacun des niveaux (national et directionnel) ;
- déterminer des indicateurs d'efficience (pondération des résultats par les effectifs *disponibles).*

Par ailleurs, le bureau SPiB-1A dote le contrôle de gestion de nouveaux outils tels que ***l'Atlas de la performance et des moyens****. Cet «outil» vise à satisfaire des besoins exprimés par le réseau en matière de contrôle de gestion et de «benchmark» (traduction: point de référence servant à effectuer une mesure) et constitue notamment une réponse à la demande des directeurs territoriaux de pouvoir se comparer entre directions, en particulier au sein d'une même catégorie, tant au plan de la performance que des moyens, des ressources et des conditions d'exercice des missions.*

La CGT alerte !

Ainsi, les directeurs vont disposer d'un outil pour se comparer les uns aux autres, afin de déterminer qui arrive à avoir de meilleures performances avec encore moins de moyens. C'est l'émulation par le pire, la prime aux coupeurs de têtes.

Avec de tels outils, la DG met en œuvre un «management» malsain, agressif et dangereux.

Lignes Directrices de Gestion (LDG):
En lien avec la loi de transformation de la Fonction publique de 2019, se mettent en place les «lignes directrices de gestion» (LDG)- qui ont vocation à régir notre vie administrative à la DGFiP. Par exemple, en matière de mutations, le piège se sera totalement refermé l'an prochain, avec la poursuite de la suppression des CAP. Les mutations se feront au fil de l'eau, avec une majorité de postes au profil.

Ainsi, la fiche du CTR du 6 juillet relative aux Lignes Directrices de Gestion précise que «*la sélection relative aux promotions inter catégorielles dans les catégories B et C est opérée au bénéfice des agents dont la valeur processionnelle et la manière de servir sont exemplaires».*

C'est le fait du Prince qui est généralisé, avec un classement discrétionnaire et obscur des agents par la hiérarchie, d'autant plus avec la fin de la compétence des CAP en matière de promotions.

La CGT Finances publiques revendique :
-l'arrêt immédiat des restructurations et des suppressions d'emplois, ainsi que
-l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique de 2019.