

RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL

Le 25 juin, le Directeur Général a adressé un courrier aux secrétaires généraux des organisations syndicales représentatives en préambule et comme base de documents à ce GT, dont le contenu a été développé dans la [déclaration liminaire](#).

Ce GT était présidé par M. Tanguy, chef du service des Ressources Humaines.

À l'issue des déclarations et propos liminaires des organisations syndicales, de longs échanges ont été consacrés à cette « rénovation » du dialogue social fait de réunions informelles et de bilatérales en complément des réunions institutionnelles.

En préambule à sa réponse, M Tanguy a fait observer que le contexte était plutôt favorable pour le dialogue social et qu'il fallait saisir cette triple opportunité.

Il a indiqué que la NRP ne devait plus être un perturbateur de discussions, comme il avait pu l'être par le passé.

Lors de sa synthèse, et concernant la « rénovation du dialogue social », M. Tanguy a considéré qu'il n'y avait « *pas d'opposition véhémente, dans une partie de la salle, même s'il ne s'agissait pas d'un chèque en blanc...* ». Il a proposé de valider des bilatérales, notamment au motif que certaines OS ne veulent pas dire certaines choses devant tout le monde.

Elles seraient également nécessaires car se « limiter à l'institutionnel ne permet pas de « s'adapter à la modularité de la représentativité syndicale selon les sujets ». Il a ajouté que certains GT pourraient se tenir dans un premier temps « sans fiches » car elles ont un effet « inhibiteur » qui empêcherait un dialogue constructif.

Enfin il y aurait du « grain à moudre » selon les sujets directionnels ou ministériels (missions, conditions de vie au travail, organisation des services) et le contrat d'objectifs et de moyens (COM) est une garantie pour la DGFIP.

Pour finir ses propos, il est revenu sur la demande de plus de transparence des OS. Il a indiqué que cette transparence allait de pair avec la confiance. Il a alors fait un aparté à l'ordre du jour en parlant des scolarités à venir, mais en ne dévoilant rien de plus que ce qui avait été dit lors du [CTL de l'ENFiP du 18 juin dernier](#).

Concernant l'accueil des stagiaires dans les départements, et suite à la demande des OS de pouvoir les contacter du fait de n'avoir pu le faire à l'ENFiP, il a lu aux OS présentes le message qu'il venait d'envoyer aux directions locales dans lequel il était clairement indiqué que la présentation des OS aux agents devait être faite dans cette phase d'accueil local.

La CGT Finances Publiques avait d'emblée posé ses limites dans sa déclaration liminaire quant aux nouvelles modalités du dialogue social proposées. Elle a donc réitéré sa position de principe de façon très claire sur la nécessité de la transparence, du respect de la représentativité et qu'il s'agisse de vraies négociations. Ces rappels étaient nécessaires parce que les propos de M. Tanguy laissent la place à beaucoup d'interprétations : permettre de donner un espace au OS non représentatives, ayant seulement des élus en CAP, au motif que ces dernières vont disparaître, ne pas entendre les propos tenus de part et d'autre dans les bilatérales et parer à la circularisation des fiches des GT dévoilant les objectifs de la direction générale !

Quant au Contrat d'objectifs et de moyens, la CGT Finances Publiques n'a pas manqué de faire référence aux 5000 suppressions d'emplois programmées sur les trois ans à venir, que les crédits informatiques n'étaient que du rattrapage nécessaire face aux dépenses consacrées au PAS depuis 2016 et que la déclinaison du NRP avait repris dès le 26 juin dernier.

Enfin, s'agissant du grain à moudre, à titre d'exemple M Tanguy a proposé de reprendre urgemment le cycle des GT mobilité interrompus à cause de la crise, parce que les OS pourraient obtenir des documents : listes des vœux, vacances, classement des demandes... C'est-à-dire ce qu'elles avaient avant sans les demander !

Les lignes directrices de gestion (LDG) ne font que détruire systématiquement les acquis obtenus à la DGFIP et le grain à moudre est déjà transformé en marc !

Sur les modalités proprement dites de l'agenda social, différentes demandes ont été formulées par les syndicats : rajout de thèmes dans le calendrier des GT (Contrôle fiscal-hors actualité-, formation, recrutement, scolarité, fiscalité professionnelle, bilan de la crise sanitaire, huissier, gestion publique, amendes,...), déplacement de dates (... et en même temps avoir un calendrier fixé longtemps à l'avance !), communication des documents dix jours à l'avance, et des précisions sur les libellés. La CGT a de son côté appuyé la demande de comptes rendus des GT par la direction générale en vertu du principe de transparence qu'elle défend.

Il n'y a pas eu de refus sur les propositions faites par les OS et la DG s'est dite prête à enrichir l'agenda social.

Concernant les CAP, des changements de dates ont été demandés, la Direction générale fera de nouvelles propositions.

Elle a également indiqué n'avoir pris en l'état actuel des choses aucune décision sur l'appel des listes complémentaires.

La CGT Finances publiques est ré-intervenue sur l'absence de CAP de promotion des IDV CN dans le calendrier 2020 et sur les dates prévisibles des oraux. Les informations obtenues sont les suivantes : les oraux devraient avoir lieu en octobre 2020, mais il n'y aura pas de CAP de sélection puisque les promotions se feront en septembre 2021 et que les CAP de promo seront supprimées en 2021.

Il y aura une publication des seuls reçus sans projet et donc plus de défense possible des dossiers en CAP par les OS pour les candidats non sélectionnés. Les notes ne seront plus communiquées, même pas aux agents. Les informations pour comprendre les raisons de la non sélection seront à demander aux jurys au moyen d'une procédure de retour pédagogique, à l'instar du concours d'IP ou de la sélection AFIPA. La seule chose obtenue est que les OS pourront guider les candidats dans la procédure de retour pédagogique, mais sans pouvoir intervenir ! Les cadres (d'Île-de-France pour le moment) pourront se consoler en faisant appel à un « coaching flash » proposé par la délégation. Il s'agit d'une technique de développement professionnel qui s'inscrit pleinement dans une démarche de développement managérial et d'accompagnement du changement (!?)

En conclusion, la DG souhaite développer ses moyens de communiquer avec les OS tout en continuant sa marche en avant de destruction de la DGFIP et de son réseau au travers du NRP.