



COMPTE-RENDU



Tél : 01 47 70 91 69

E-mail: [contact@fo-dgfip.fr](mailto:contact@fo-dgfip.fr)

Web: <http://www.fo-dgfip.fr>

## COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU du 18 décembre 2017

### Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Avant d'aborder l'ordre du jour de ce Comité technique de réseau, instance majeure de dialogue social à la DGFIP, nous souhaitons revenir sur 3 événements récents de nature à influencer sur les conditions de nos discussions futures.

En premier lieu, le lancement d'un appel d'offres à destination de prestataires privés pour assurer l'accueil téléphonique des contribuables et usagers dans le cadre de la mise œuvre du PAS (prélèvement à la source) nous interroge sur votre conception du dialogue social. Il apparaît que sur une modification substantielle des conditions d'accueil téléphonique des contribuables et sur ce qui ressemble quoi que l'on puisse en dire à une externalisation de mission vous n'avez estimé ni utile ni normal d'en informer le CTR.

Pourtant, le décret n°2011-184 du 15 février 2011 prévoit au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 34 que les Comités Techniques sont consultés sur les questions relatives aux évolutions technologiques et de méthodes de travail et à leur incidence sur les personnels. À moins que vous n'estimiez que cette décision n'aura pas d'incidence sur les personnels et dans ce cas, nous sommes preneurs des arguments susceptibles d'étayer une telle analyse, nous ne comprenons pas votre silence sur ce point. Pour **F.O.-DGFIP**, au contraire, cet appel d'offres est porteur de démotivation pour les équipes. Enfin, ne croyez-vous pas qu'un minimum de transparence pourrait constituer la base d'un dialogue équilibré ?

Deuxième point déterminant sur la nature de nos futurs échanges, la parution de la circulaire sur les conditions d'exercice du dialogue social. En effet, à l'exception des conditions d'utilisation des TIC qui ont fait l'objet de discussion en CTR, les autres dispositions relèvent davantage d'une réécriture unilatérale de l'existant ne tenant aucun compte de nos remarques.

Pour mémoire, ces questions ont été présentées dans le cadre d'un unique groupe de travail dont 3 des organisations syndicales ici présentes vous avaient demandé le report du fait de leur indisponibilité ce jour-là et que vous avez maintenu. Aussi nous paraît-il quelque peu abusif que d'écrire sur la page de garde de ce document que l'actualisation des modalités d'exercice du dialogue social a fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales au niveau national. Tout au plus admettrons-nous qu'elles nous ont été présentées et que vous nous avez concédé un report des mesures restrictives concernant les suppléants en CAPN jusqu'à la fin du mandat. En conséquence de quoi, nous demandons que ces sujets soient rediscutés.

Nous voyons mal d'ailleurs comment traiter du sujet que vous avez mis sur la table en matière de règles de mutation sans reconsidérer les moyens du dialogue social au niveau local notamment.

Dernier point et non des moindres, la Cour des Comptes vient de publier fort opportunément avant le « brainstorming » de CAP 2022, un rapport intitulé : « Les services déconcentrés de l'État, clarifier leurs missions, adapter leur organisation, leur faire confiance ». Outre le constat d'une administration fortement impactée par le numérique et celui d'expériences encourageantes de coopération entre les directions locales les plus petites, ce rapport contient quelques préconisations dont le moins que nous puissions dire est qu'elles tombent à pic.

Ainsi, la Cour invite la DGFIP à s'engager dans la voie du renforcement de l'échelon régional comme si vous aviez besoin d'encouragements en la matière. De même, elle dénonce une relative inertie dans l'aménagement du réseau au regard des nouvelles technologies en s'appuyant sur des chiffres de 2015. Les collègues ayant subi la frénésie de fermetures de 2016 et 2017 apprécieront certainement l'humour consistant à mouliner sans les réactualiser les mêmes chiffres pour conclure à l'inertie.

Enfin, la Cour relève une gestion trop centralisée des personnels et préconise une gestion en CAP locales et pas seulement sur les mutations. Nous réaffirmons l'attachement de **F.O.-DGFIP** aux compétences des seules CAPN en matière d'actes de gestion concernant la carrière des personnels. Nous pouvons certes comprendre que votre projet visant à déconcentrer l'affectation fine au niveau des CAPL constitue dans votre esprit un argument à opposer à toute injonction extérieure d'aller plus loin. En revanche, nous attendons de votre part un engagement ferme à mettre tout en œuvre pour préserver la gestion de la carrière au niveau central.

Les deux points que nous devons examiner aujourd'hui : bilan social et formation professionnelle s'inscrivent indéniablement dans l'actualité.

Ainsi, le bilan social est-il riche d'enseignements pour quiconque aurait des velléités de revoir en profondeur le périmètre des missions de la DGFIP. S'agissant notamment de la démographie, nous y apprenons que la moitié des personnels est âgée de plus de 49 ans et 6 mois et que cet âge médian ne cesse d'augmenter. Autrement dit, dans les 15 ans qui viennent, plus de la moitié des effectifs pourrait faire valoir ses droits à la retraite en l'état actuel des textes législatifs et réglementaires. De quoi alimenter l'imagination déjà sans limites des thuriféraires du « toujours moins d'État ». Résultat de la politique de non-remplacement de deux agents sur trois partant à la retraite qui a trop longtemps prévalu, ce constat n'en demeure pas moins inquiétant.

Lors d'un CTR précédent, le président de séance avait mis en avant le niveau relativement élevé des recrutements dans une démonstration se voulant rassurante sur le devenir des services. Pour autant, l'âge moyen des lauréats de concours externes ne permet pas de ralentir un vieillissement semblant désormais inexorable. La situation de l'embauche dans le secteur privé et un chômage endémique dans certaines régions conduit en effet, des salariés en reconversion et donc, pas toujours très jeunes, à se tourner vers les concours de la Fonction Publique.

L'examen de la répartition par genres et par catégorie suscite deux constats : la catégorie A est désormais le point d'équilibre entre les femmes et les hommes ce qui constitue un progrès. Pour autant, les catégories C et B présentent toujours majoritairement un effectif féminin. Enfin, les 73 % d'hommes dans la catégorie A + semblent indiquer que ce n'est pas demain qu'à la DGFIP, nous crèverons le plafond de verre.

Nous reviendrons sur l'ensemble de ces points au cours de la discussion mais nous ne pourrions pas clore ces propos sur le bilan social sans évoquer la manière dont y est exposé le dialogue social : hors le temps qui y est consacré et sa traduction en ETPT rien si ce n'est le rappel des textes réglementaires sur les compétences des différentes instances. Cette approche purement quantitative semble accréditer définitivement l'analyse selon laquelle le dialogue social serait considéré au mieux comme un passage obligé au pire comme une perte de temps. Nous y reviendrons également.

La formation professionnelle, est quant à elle partiellement victime d'une approche similaire si l'on en croit le bilan qui nous est présenté. Pour **F.O.-DGFIP** persister à n'évaluer la formation professionnelle qu'à l'aune d'un pourcentage de la masse salariale obère par avance toute politique ambitieuse en la matière. Au contraire, dans une administration dont la compétence reconnue repose sur la technicité des personnels, la formation professionnelle constitue un investissement.

Certes le bilan 2016 fait apparaître une progression de 13 % en matière de formation continue mais il convient d'ajouter que la baisse constatée de 2010 à 2015 (41,07 %) aurait été de nature à déclencher un audit dans toute autre administration que la nôtre. Nous en voulons pour preuve celui diligenté par le SGMAP (Secrétariat Général à la modernisation de l'action publique motivé par une baisse de 14 % du volume de formation des professeurs des écoles. L'approche absentéiste nourrit les renoncements des agents et des chefs de postes et services. Les premiers sont persuadés qu'ils retrouveront au retour de formation le travail qu'ils n'auront pas fait durant l'absence liée à la formation. Les seconds, désespérant d'assurer le service sur la base d'un effectif sans cesse amputé finisse par privilégier la présence au détriment de l'acquisition de compétences nouvelles.

Ce bilan fait encore apparaître une progression de la formation numérique portant à 89 le nombre de formations à distance dont certaines par transformation de stages présentiels disponibles sur la plateforme d'e-formation. Nous rappellerons que, pour **F.O.-DGFIP** ; la formation à distance, si elle peut constituer un complément ou un palliatif ne saurait remplacer la formation présentielle sur les sujets techniques notamment. C'est d'autant plus vrai que nous ne disposons pas d'éléments probants sur les conditions de déroulement de ces formations.

Par ailleurs, nous notons une baisse sensible des inscrits au concours d'inspecteur. Nous avons déjà eu des échanges sur l'attractivité de ce concours dont la difficulté et la sélectivité sont sans commune mesure avec les rémunérations perçues en début de carrière notamment.

Dans la mesure où un groupe de travail sur les modifications envisagées en matière de formation initiale des inspecteurs est prévu dans 2 jours, nous n'aborderons ce point que pour vous alerter sur le risque de cloisonnement par métier induit par une approche centrée sur l'employabilité immédiate. Vous vous appuyez sur le ressenti des stagiaires qui considéreraient la partie carrière comme trop théorique pour justifier vos propositions. Pour **F.O.-DGFIP**, cette partie est certes à repenser dans son contenu mais vouloir à tout prix la réduire quantitativement ne peut que conduire à une logique de métiers préjudiciable au bon fonctionnement des services et à l'épanouissement professionnel des agents.

En outre, se préoccuper de la formation initiale de demain est nécessaire mais, mieux articuler les formations initiales avec la formation continue devrait constituer, de notre point de vue la première des priorités. Enfin, nous vous demandons une nouvelle fois de revenir sur votre décision d'organiser les concours externes et internes le même jour. Cette décision, si elle est maintenue ira à l'encontre de la promotion interne dont nous vous rappelons qu'elle source de motivation. Nous reviendrons en détail sur tous les points du bilan au cours des débats.

En questions diverses, nous évoquerons les conditions de sécurité, d'exercice des missions et de logement des personnels à Mayotte.

**BULLETIN  
D'ADHESION**



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° AGORA : ..... ADRESSE MÊL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : ..... %

AFFECTATION : .....

déclare adhérer au Syndicat National F.O. des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à ..... le .....  
(signature)

→ **66 %** de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu