



**Déclaration liminaire CAPN n°3 et 4
mouvement des promotions
sur emplois administratif 2020 au grade d'IDiv CN et HC**
dont des IDiv CN au grade IDiv HC à titre personnel (2ème semestre 2020)
dont une IDiv CN au grade d'IDiv HC sur un poste C2
du 9 juillet 2020

Madame la Présidente,

Les suppressions d'emplois prévues dans le contrat d'objectif et de moyen rédigé avant la pandémie mais confirmées par le Directeur général au cours du dernier comité technique de réseau sont à contre sens des besoins et de la demande des usagers.

Pour exemple, la campagne IR 2020 a montré la détresse du contribuable qui, du fait de la pandémie, n'a pu être accueilli physiquement qu'à la marge, lors d'accueils sur rendez-vous.

La déclaration des revenus est de plus en plus complexe. Cette année les contribuables n'ont pas pu la valider avec un agent des Finances publiques.

Ils ont dû se "débrouiller seul" avec une assistance téléphonique en surchauffe et avec comme entrave :

- l'absence de déclaration papier
- l'absence des formulaires 2042 RIC1 et 2044
- des erreurs au niveau du PAS
- l'incompréhension par rapport au solde à payer
- le courrier invitant les enfants à charges à déposer une déclaration séparée
- les problèmes de connexion
- les comptes PAYPAL à déclarer.

Les exemples sont trop nombreux pour en faire un inventaire exhaustif.

Concernant l'assistance téléphonique, nous ne pouvons manquer d'évoquer l'harmonisation d'un numéro qui traite désormais toutes les demandes nationales.

Concrètement et pour une raison peu compréhensible, les centres de contacts reçoivent davantage d'appels pour des sujets n'ayant rien à voir avec leur mission que sur des questions à caractère fiscal. Ainsi, ils sont régulièrement questionnés sur : les chèques énergies, les primes « vélo », l'isolation à 1 €, les caisses de retraite, les taxes d'aménagement, les demandes HLM, les amendes et y compris des demandes relevant de Pôle emploi ou de la CAF.

Ici aussi, il s'agit d'un inventaire non exhaustif et fastidieux mais nécessaire.

Les orientations prises par la DGFIP, qu'elles concernent les emplois ou les missions, dégradent le service public mais aussi les conditions de travail des agents.

La création de services de gestion comptable et de conseillers aux décideurs locaux (CDL) constitue, pour F.O.-DGFIP, l'un des écueils principaux du projet de nouveau réseau de **pseudo** proximité.

La scission des 2 missions de gestion et de conseil qui fondent le métier de comptable s'accompagnera nécessairement d'une perte de synergie et de sens préjudiciable à la collectivité.

La Direction générale est d'ailleurs bien en peine de justifier de la cohérence de son projet et la contradiction qu'elle apporte relève très souvent de raisonnements hasardeux voire carrément du sophisme.

Alors que ce projet est toujours rejeté par l'immense majorité des agents, des élus et des organisations syndicales, nous avons appris, au cours d'un groupe de travail qui s'est tenu lundi 6 juillet, que le mode d'ordre aurait été donné de tester, et donc de recruter, au moins un conseiller aux décideurs locaux (CDL) par département, à compter de septembre 2020.

Il va sans dire que ce recrutement sera difficilement compatible avec les chiffres annoncés par le Directeur général la semaine précédente. En effet, il évoquait le 26 juin, la fermeture du tiers "seulement" de trésoreries par rapport à ce qui était initialement prévu d'ici à la fin de l'année 2020.

En ce qui nous concerne, nous souhaitons évidemment que le maillage de la DGFIP, seul gage de proximité de nos missions de service public sur l'ensemble du territoire national, soit maintenu.

Cependant, la fiche descriptive d'emploi de CDL évoque un recrutement au choix par le directeur de cadres A+ ou, dans certains cas, des inspecteurs parmi les ex-comptables du département. Dans l'hypothèse où ce vivier n'est pas suffisant, le directeur choisit le ou les conseillers parmi les cadres administratifs de son département. Le guide des mouvements administratifs applicable en 2020 concernant les emplois d'inspecteurs divisionnaires ne mentionne pas, parmi la liste des postes pourvus au choix, celui de CDL.

Aussi, afin de permettre un recrutement en toute transparence, pouvez-vous nous préciser si ce recrutement fera l'objet d'aménagements et si des lignes directrices

seront définies par les services RH et notamment par le bureau RH1B, à destination des Directions ?

Concernant cette CAP, nous évoquerons un certain nombre de situations de collègues parfois en difficulté, souvent désarmés, face à un processus de sélection où la part est faite de plus en plus belle au recrutement au choix que nous dénonçons. Selon les éléments statistiques que vous nous communiquez et dont nous vous remercions, 22,5 % des promotions à la classe normale (37 sur 165) sont obtenues sur des postes au choix.

Ce mode de recrutement est un processus archaïque et quelque soit le cadrage mis en place, il conservera une part d'arbitraire et d'opacité.

Aussi, nous réitérons notre revendication, a minima, de la communication d'un guide à destination des recruteurs locaux qui précisera les règles homogènes indispensables à une procédure de recrutement impartiale et transparente.

Certains postes au choix se sont libérés suite à ce mouvement administratif. Ils ne figurent pas dans la liste des emplois vacants dans le réseau que vous nous fournissez. Il s'agit d'emplois situés notamment au sein des services centraux ou des délégations.

Un nouvel appel à candidature national est-il prévu afin de pourvoir à ces vacances ou le recrutement se fera t-il au fil de l'eau ? Avez-vous déjà été alerté par les chefs de services ou de bureaux concernés ?

Nous vous remercions pour la communication des éléments relatifs à la composition des viviers 2018 à 2020. Cette information nous permet de renouveler une autre demande que nous avons formulée lors de la CAP du 18 juin :

Nous exigeons que les collègues des viviers 2019 et 2020 bénéficient de la sélection une année de plus. L'exception faite pour le vivier 2018 doit évidemment être étendue aux sélections suivantes, pénalisées de la même manière par le contexte sanitaire et par la raréfaction des postes.

Une année de plus pour tous serait une mesure d'équité dans un contexte où le recours à la procédure des emplois au choix est une difficulté supplémentaire pour nos collègues cherchant une promotion de carrière.

Enfin, nous avons appris, lors du dernier GT calendrier, la suppression de la CAP de sélection au grade d'IDIV initialement programmée en juin, ce que nous ne pouvons admettre. Nous exigerons donc au cours des échanges qui vont suivre le rétablissement de cette CAP.