



COMPTE-RENDU



Tél : 01 47 70 91 69

E-mail: contact@fo-dgfip.fr

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

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU du 16 janvier 2017

LA FORMATION PROFESSIONNELLE NE FAIT PAS EXCEPTION

Le Comité Technique de Réseau, présidé par le Directeur Général Adjoint, Vincent Mazauric, s'est réuni le 16 janvier sur la base d'un ordre du jour comportant deux points principaux : le bilan de la formation professionnelle 2015 et la présentation de documents synthétisant les réflexions en cours et pas toujours abouties sur de futures orientations en la matière.

Pas de pause dans les réformes

En propos liminaires, nous sommes revenus sur des questions restées en suspens avant ce qu'il est convenu de nommer la « trêve des confiseurs » qui n'a de trêve que le nom en matière de réorganisation et restructurations du réseau.

En première réponse à nos questions sur la pause nécessaire sur les chantiers en cours (voir liminaire en fin de document), il fut clairement indiqué qu'il n'y en aurait pas, le changement étant, par essence, selon les propos du président de séance, le moteur de l'efficacité et de l'amélioration. Il serait donc normal et nécessaire, de se demander toujours si en changeant de méthode, de règles, de procédure, de lieu de travail, les services ne seraient pas plus performants.

À cette tentative, quelque peu cousue de fil blanc de nous faire passer pour des archaïques refusant le changement, la délégation **F.O.-DGFIP** a opposé que le

problème n'est pas tant le changement en soi mais bien son caractère incessant et tous azimuts.

Nous avons ensuite abordé mais dans le désordre, à la demande d'une organisation syndicale, les points prévus à l'ordre du jour. Pour **F.O.-DGFIP**, sans nous être opposés à cette demande, nous avons regretté que les enseignements tirés du bilan ne puissent pas faire l'objet d'un échange préalable à la discussion sur les orientations nouvelles.

L'échange avec la Direction Générale sur ce point s'est appuyé sur 5 documents de travail dont il a été précisé qu'ils n'avaient que le statut de réflexions et ne constituaient pas des propositions définitives.

Des réflexions non abouties mais toutes dans le même sens

Fiches 1 et 2 : il y est question de modifier les épreuves des concours de la sphère « cadastre » et de la sphère « informatique » pour : « recruter des agents correspondants aux profils recherchés ». Il conviendrait donc selon la Direction Générale :

Dans la sphère cadastre

- D'intégrer la dimension fiscale dans l'épreuve d'admissibilité n°1 des concours externes et internes de technicien-géomètre du cadastre par des questions ou cas pratique à partir d'un dossier

composé de document à caractère administratif et de supprimer l'option « législation fiscale et évaluation des propriétés bâties et non bâties » de l'épreuve d'admissibilité n°2 du concours interne qui n'en comporterait donc plus que 3.

- Rendre obligatoire l'option « topographie » des concours externe et externe de technicien géomètre afin de s'assurer d'une part de leur appétence pour le sujet et d'autre part d'une compétence minimale afin d'adapter en conséquence la formation initiale.
- Introduire à titre expérimental une option « cadastre » dans l'épreuve d'admissibilité n°2 des concours internes et externes d'inspecteur des Finances Publiques pour mieux cibler le recrutement et garantir la motivation des lauréats.

Dans la sphère informatique

- Supprimer l'épreuve à caractère généraliste des concours externes informatiques au motif que cette épreuve poserait des difficultés particulières aux informaticiens et qu'un fort taux d'élimination serait constaté sur cette épreuve.
- Modifier les langages et les systèmes d'exploitation des épreuves pour les adapter aux connaissances des candidats. À titre d'exemple, supprimer COBOL et ajouter JAVA.

Commentaire F.O.-DGFIP :

Sur ces deux documents, en sus des propos tenus en liminaire, notre délégation a refusé tant l'extension de l'option fiscalité que de l'option topographie dans les concours cadastre. Si le renforcement du lien fiscalité/missions cadastrales est un impératif partagé par le Syndicat, le concours n'est pas le levier adéquat pour le faire a fortiori alors même qu'ici ou là l'administration s'attache à empêcher les agents d'exercer les aspects fiscaux de leurs attributions.

En matière de topographie **F.O.-DGFIP** considère qu'il n'y a pas, loin s'en faut, d'adéquation entre les parcours d'enseignement et l'exercice des missions cadastrales. Le syndicat considère par ailleurs que le risque est fort que ces initiatives

prétendument inspirées par la volonté de renforcer l'attractivité des concours n'aboutissent en pratique à l'effet diamétralement inverse.

F.O.-DGFIP a rappelé sa revendication d'un concours de catégorie A spécifique « cadastre » afin de résoudre les difficultés récurrentes d'affectation non choisie ou par défaut préjudiciable aux agents et dévalorisantes pour les missions.

S'agissant des informaticiens, par la réaffirmation de notre attachement au fait que nos collègues de la sphère informatique soient des agents DGFIP à part entière et donc subissent des épreuves généralistes, nous avons pointé du doigt le risque de voir apparaître un corps interministériel d'informaticiens comprenant aussi ceux de la DGFIP. Enfin, la DGFIP fait-elle suffisamment la publicité de ces concours et des métiers informatiques auprès des étudiants ? Au vu des réponses quelque peu embarrassées obtenues, nous en doutons.

Au bout du compte qu'il s'agisse de l'une ou de l'autre sphère, et quel que puisse être l'habillage des propositions, l'objectif réel demeure une réduction du coût de la formation initiale en recrutant des personnels déjà partiellement formés sur lesquels il s'agirait d'appliquer ensuite un léger vernis DGFIP.

Résoudre la difficile équation de la formation de stagiaires dont l'affectation future est inconnue.

Partant du constat que la formation reçue en école par les stagiaires de catégorie B et A n'est pas toujours adaptée aux fonctions qu'ils vont exercer du fait d'une affectation connue en fin de scolarité (la catégorie C n'est pas concernée car affectée avant le début du stage théorique), la Direction Générale a réfléchi à une modification des règles de première affectation.

Ces orientations, objet de la fiche n°3, proposent une affectation antérieure à la formation en école pour la catégorie B ou en tout début de scolarité pour la catégorie A.

À ce stade, l'administration est dans l'incapacité de préciser dans quelles conditions se feraient ces affectations : rang de

classement au concours, interclassement entre les internes et les externes, autant d'arbitrages non rendus.

Pour **F.O.-DGFIP**, si la question de la formation au premier métier se pose et si nous pouvons comprendre les difficultés, il ne saurait être question d'accepter une régression dans les garanties offertes aux stagiaires notamment d'origine interne.

S'agissant des contrôleurs stagiaires d'origine externe, l'affectation avant la scolarité présente l'inconvénient majeur de leur demander de formuler des vœux, à l'aveugle au sein d'une administration dont ils ne connaissent rien.

Pour ce qui concerne les élèves inspecteurs, l'inconvénient serait certes atténué mais la question de l'interclassement interne/externe après éventuelles reprises d'ancienneté demeure entière du fait du décalage avec le mouvement général de mutation.

De surcroît, la multiplication des affectations ALD, atténue très sensiblement la portée des arguments de la Direction Générale. Une telle modification ne pourrait, de notre point de vue, se concevoir que couplée à la disparition totale des affectations ALD, à une réflexion sur le « droit au retour » pour les promus de C en B par concours et listes d'aptitude et à l'étude de deux vrais mouvements de mutations par an.

F.O.-DGFIP (voir liminaire), ne refuse pas la discussion mais considère qu'à ce stade, il y a urgence à ce que l'administration nous précise ce qu'elle entend mettre en place en matière de règles de gestion dans un cadre plus large et cesse de vouloir réformer par petites touches en avançant masquée.

Pour avoir une position claire, nous devons disposer de l'intégralité de l'information ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Revoir le contenu d'une formation initiale perçue comme trop théorique

Au motif, que bon nombre de stagiaires considéreraient la formation initiale comme trop théorique, il conviendrait aussi d'en réformer le contenu. Ainsi les fiches 4 et 5 proposent d'une part d'adapter la formation initiale au premier poste d'affectation et d'autre part de personnaliser le parcours de chacun.

S'agissant de la scolarité des inspecteurs stagiaires, il serait donc envisagé de réduire la partie consacrée au socle commun au profit d'une partie métier reposant sur des blocs fonctionnels et d'introduire des stages en alternance dans les services. Les périodes d'alternance pourraient être probatoires, ce dernier point concernant également les stagiaires de catégorie B. Enfin, l'optionalité déjà existante pour certaines matières (ex-comptabilité) pourrait être renforcée en fonction du niveau de pré-requis maîtrisé par chaque stagiaire.

Pour **F.O.-DGFIP**, si une partie de la formation initiale est perçue comme trop théorique par de nombreux stagiaires, c'est en partie du fait d'une présentation de l'environnement DGFIP et des missions peu attractive et aussi et surtout du fait de l'absence de bases écoles sur de trop nombreuses applications. Ainsi, trop de stagiaires, d'origine externe notamment, découvrent la réalité des missions une fois arrivée dans leur affectation.

Cependant, les agents recrutés à la DGFIP ont vocation au cours de leur carrière à exercer l'ensemble des métiers se rapportant aux missions dévolues à la DGFIP. Une réduction trop importante de l'enseignement, que nous persistons à appeler de « carrière », des différentes missions et métiers de la DGFIP, risque donc d'aboutir à une perte de repères pour les personnels tout au long de leur carrière.

Par ailleurs, pour **F.O.-DGFIP**, la formation initiale ne saurait se concevoir sans la formation continue. Pourtant, le manque de vision globale de l'ensemble du dispositif de formation professionnelle, d'articulation entre formation initiale et continue et surtout une obsession de la réduction du coût des frais de déplacements et de l'absentéisme généré par la formation continue persistent. Cette situation regrettable provoque une forme d'autocensure par les personnels qui hésitent à faire état de leurs besoins en formation, découragés qu'ils sont par les messages pas seulement subliminaux qu'ils reçoivent de l'encadrement.

Cette démobilisation collective aboutit à une réduction de 40 % du volume de jours/agents depuis 2010. Ce plus bas niveau historique n'a pas pour autant amené à ce stade de

proposition de l'administration. Il semble néanmoins qu'un audit de la MRA soit actuellement en cours.

Enfin, si nous approuvons l'idée de l'alternance, nous sommes opposés à la proposition de rendre les stages probatoires. La scolarité doit suffire pour repérer les « erreurs de casting » et la situation des effectifs dans les services constitue un argument d'opposition supplémentaire.

Pour conclure sur ce point des orientations, et à notre demande, le président de séance a clairement indiqué que ces réflexions feraient l'objet de deux groupes de travail en mars et en mai et seraient suivis d'un CTR de clôture pour une mise en œuvre prévue à la rentrée de septembre et octobre 2018.

D'ici là les documents de travail seront précisés, modifiés. Il n'en demeure pas moins que l'administration nous a semblé quelque peu accrochée à l'idée de modifier les règles de première affectation des personnels de catégorie A et B.

F.O.-DGFIP, comme toujours, se positionnera en fonction de l'intérêt des agents sans toutefois perdre de vue la nécessaire sauvegarde des missions et l'investissement pour l'avenir que constitue la formation des agents.

Au final, compte tenu de la durée de ce débat nous n'avons finalement discuté que des orientations sans pouvoir aborder le bilan de la formation qui a pourtant exigé un lourd travail des collègues en charge de son élaboration. Son examen aurait utilement éclairé les réflexions présentées et permis d'aborder tous les autres aspects de la formation professionnelle.

Cela pose le problème du calibrage de la durée prévisible des réunions et aussi, autant le dire, de l'inaptitude manifeste de certains intervenants à la précision et à la concision. Parler longtemps n'amène pas forcément une plus grande écoute de la part de l'administration mais présente l'énorme avantage de réduire le temps de parole des autres. Pour paraphraser Michel Audiard, célèbre dialoguiste de films, ce n'est pas parce qu'on a rien à dire qu'il faut fermer sa G.....

En fin de séance, et en réponse à notre demande, le président de séance nous a confirmé que la mise en œuvre du RIFSEEP à la DGFIP ferait l'objet de discussion dont le calendrier sera précisé ultérieurement. S'agissant de la prime des A encadrants, la méthode d'attribution utilisée est la bonne selon la Direction Générale. Pour **F.O.-DGFIP**, au contraire, elle ne peut générer que des rivalités et incompréhensions et surtout ne correspond pas à l'attente des personnels en cause. Nous comptons bien y revenir dans de prochaines réunions.



Déclaration Liminaire

Monsieur le Président,

Avant d'en venir aux sujets de l'ordre du jour de ce premier Comité Technique de Réseau de l'année, vous nous permettrez de revenir sur les questions restées sans réponse à la fin de l'année dernière. Le contexte général plus que morose n'empêche pas, il est vrai, la DGFIP de poursuivre à marche forcée les réformes engagées. Les années se suivent et se ressemblent et, une fois encore, la lecture attentive du J.O. en fin d'année fut riche d'enseignements sur l'accélération du démantèlement du réseau.

Lors de notre dernière rencontre dans le cadre de l'instance réunie aujourd'hui, **F.O.-DGFIP** avait réitéré sa demande d'un vrai bilan de la fusion et d'un arrêt des réformes en cours le temps au moins d'en mesurer l'impact sur la qualité du service rendu aux usagers et les conditions de travail des personnels. Vous avez manifestement choisi de ne pas accéder à cette revendication somme toute plus que raisonnable dans une période pré-électorale. Quoi de plus sage, en effet que de se donner le temps de la réflexion et de procéder à un échange que nous souhaitons constructif et qui pourrait l'être s'il se déroulait sur la base d'informations véritablement partagées.

Au contraire, les restructurations s'accroissent dans le cadre d'une toujours plus grande concentration des lieux d'accueil du public et de l'exercice des missions. Tout donne à s'y méprendre le sentiment que la seule ambition de la Direction Générale pour nos services réside dans l'affichage d'économies substantielles au détriment de la qualité du service. La période, propice à toutes les formes de surenchère, porte son lot d'inquiétude pour les personnels et nourrit toutes les formes de paranoïa. Toutes les missions et services sont impactés par les réorganisations incessantes et les déclarations des uns et des autres n'indiquent pas, bien au contraire, une quelconque pause à l'avenir.

Comment, en effet, ne pas comprendre, au vu des promesses de campagne de recrutement de policiers, de militaires, d'enseignants, de personnels hospitaliers sur fond, au mieux, de stabilisation des effectifs globaux de la FPE, que le gisement d'emplois à supprimer se trouvera encore une fois à la DGFIP. Au nom de l'exemplarité subie par les personnels, des pans entiers de nos missions risquent d'être abandonnés faute de pouvoir les exercer de façon optimale. C'est pourquoi, **F.O.-DGFIP** réitère solennellement son exigence d'un arrêt de tous les chantiers en cours et de l'ouverture de véritables discussions sur le devenir des services. Tous les professionnels du bâtiment le savent bien, avant de poser les murs et les cloisons, on assure des fondations solides faute de quoi, c'est toute la maison qui risque de s'écrouler. Ouvrir tous les chantiers à la fois constitue un facteur de déstabilisation sans précédent pour les personnels qui s'interrogent de plus en plus sur leur devenir et leurs futures conditions d'exercice des missions. Pour pouvoir donner le meilleur d'eux-mêmes, les personnels ont besoin d'un minimum de stabilité dans la manière d'exercer leurs missions. Force est de constater aujourd'hui que l'empilement des réformes et le changement permanent ne favorisent ni l'appropriation des procédures ni la sérénité nécessaire au bon exercice des missions. Qu'il s'agisse, en effet, de la création de la DIE, des CSRH, de l'impact sur le réseau des communes nouvelles et autres regroupements dans le cadre de l'intercommunalité sur le réseau, de la BNIPF, des modifications sur les assignations en matière de dépense État ou encore des orientations en matière de contrôle fiscal, toutes ces réorganisations en cours impactent ou vont impacter les règles de gestion des personnels et avoir des conséquences RH. C'est le moment que vous choisissiez pour restreindre les moyens de fonctionnement des CAP alors que laisse à penser que les dossiers dont elles auront à connaître vont connaître une montée en charge.

Pour en venir à l'ordre du jour, la formation professionnelle ne fait pas exception à l'épidémie réformatrice si l'on en croit les orientations proposées. La seule originalité au regard des autres sujets réside dans le bilan, certes tardif, auquel nous avons droit sur 2015. Ce bilan ne nous apprend rien de fondamentalement nouveau : trop de théorie, pas d'exercice sur bases écoles et donc découvertes tardives des applications et difficultés à former les stagiaires sur le premier métier pour ce qui concerne la formation initiale. Nous y reviendrons. S'agissant de la formation continue au-delà, du développement parfois intempestif de l'e-formation sur lequel nous reviendrons également, la description de l'agent exclu de la formation continue appelle de notre part quelques commentaires. Il s'agit donc ; d'une femme de catégorie C dont l'âge se situe entre 50 et 59 ans.

Ce constat est à mettre en parallèle avec la baisse des inscriptions au concours interne, concours interne spécial et des candidatures à la liste d'aptitude de C en B notamment. En effet, si l'égalité professionnelle fait l'objet de grandes déclarations de principe, force est de constater que le diable est comme toujours dans les détails ou ce que d'aucun qualifie ainsi. L'entêtement de la Direction Générale à introduire de la mobilité forcée pour l'accès à la catégorie B n'a pas tardé à produire ses effets : moins de candidats mais c'était peut-être le but recherché.

La lutte contre la discrimination professionnelle liée au genre ne peut aboutir qu'à travers des réalisations concrètes pour aider au quotidien les personnels féminins à concilier vie privée et vie professionnelle. Pour **F.O.-DGFIP**, les règles de gestion de la DGFIP s'agissant de l'accès à la catégorie B vont à rebours des intentions affichées en matière d'égalité professionnelle. La catégorie C est la plus féminisée, on peut se contenter de le regretter, on peut aussi mettre en œuvre des modalités d'affectation dans le cadre de l'accès à la catégorie B ne transformant pas une

promotion en parcours du combattant. À ce titre, **F.O.-DGFIP** vous rappelle sa revendication du « droit au retour » c'est-à-dire la possibilité pour les lauréats du concours interne de C en B, du concours interne spécial et de la liste d'aptitude d'être nommé dans leur département d'origine.

Que dire enfin des orientations que vous nous proposez et dont nous voyons bien à terme l'impact qu'elles auront sur les règles de gestion des personnels ? Vous avez découvert qu'il est difficile de former des agents au premier métier qu'ils vont exercer alors que leur affectation n'est pas connue, quel scoop ! Pour mémoire, nous rappellerons qu'au moment de la fusion, en réponse à nos inquiétudes sur ce point, la question du gonflement de la vacance d'emplois due à une affectation préalable à la scolarité. Afin de remédier à cet état de fait, vous envisagez plusieurs pistes et notamment d'affecter les stagiaires de catégorie B et A avant l'entrée à l'école ou en tout début de formation. De la même manière, vous envisagez des recrutements externes correspondant davantage aux profils recherchés. Sur la première solution, nous reviendrons lors de l'examen des fiches sur les conséquences prévisibles de cette orientation qui à ce stade et à règles de gestion identiques constitue une régression pour les stagiaires en termes d'affectation.

F.O.-DGFIP réitère sa revendication de deux vrais mouvements par un assortis d'un traitement spécifiques des mutations prioritaires sur la base d'un classement fondé sur le fait générateur de la priorité qui, avec le droit au retour permettrait de sortir par le haut de cette difficulté. Il serait grand temps que la Direction Générale mette sur la table la totalité de ses intentions en matière de règles de gestion des personnels et cesse de procéder par petites touches au prétexte de régler tel ou tel problème prétendument identifié récemment alors que sur bon nombre, nous vous avons déjà alertés. Au risque de vous décevoir, nous imaginons et les personnels également assez bien ou vous souhaitez en venir.

Sur le recrutement au profil, nous vous rappelons que la diversité dans le recrutement ne repose pas seulement sur les origines sociales ou ethniques ou le genre mais aussi sur la diversité des parcours de formation scolaire et universitaire. Au moment, où l'entreprise privée redécouvre les bienfaits d'une formation littéraire et de la culture générale en matière de management notamment, l'administration choisirait de se priver de cette autre diversité ?

Nous voyons bien que comme pour d'autres sujets, la question budgétaire est au centre des préoccupations, et qu'il s'agit par tous les moyens de réduire à la portion congrue le niveau global et surtout le coût de la formation initiale. Pour **F.O.-DGFIP** la formation constitue un investissement d'avenir et, persister à considérer la formation initiale et continue comme un pourcentage de la masse salariale c'est-à-dire comme une dépense de fonctionnement ne peut qu'aboutir à une réduction des moyens qui y sont consacrés. Enfin, nous nous interrogeons sur le statut de cette réunion et des documents préparatoires. Ces questions n'ayant jamais été évoquées, s'agit-il d'un CTR d'ouverture qui sera suivi de groupes de travail dont les discussions feront l'objet d'un CTR de clôture ?

Nous aurons des questions diverses et souhaitons notamment avoir un échange sur les conditions dans lesquelles nous allons discuter de la mise en œuvre du RIFSEEP à la DGFIP, et revenir sur les conditions de mise en place de la prime A encadrant.

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÈL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :

déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière 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