



Propos liminaires

Comité technique de réseau du 16 janvier 2017

Monsieur le Président,

Ce premier comité technique de l'année est l'occasion de formuler des vœux pour la DGFIP : de la reconnaissance pour les agents, pour les missions accomplies, l'arrêt des réductions d'emploi, et un dialogue social équitable et de qualité.

Sur ce dernier point, la CFDT Finances publiques réitère sa désapprobation au regard des mesures imposées.

Le directeur général a décidé de ne plus appliquer le dispositif pourtant issu d'une concertation avec les OS nationales représentatives, après la fusion des deux dispositifs existant dans les ex directions.

Les engagements des directeurs généraux ne sont plus respectés, tant vis à vis des représentants des personnels que des personnels eux-mêmes. Ainsi, en cours de mandat, les élus suppléants en CAP et en CT locaux ne seront plus convoqués, le nombre de jours de préparation des CAP nationales sera très fortement réduit, dès le 1er janvier 2017.

Les conséquences de ces décisions totalement inacceptables, tant sur la forme que sur le fond, seront sans nul doute au détriment de la qualité de la défense des intérêts tant individuels que collectifs des personnels, même si les élus mettront tout en œuvre pour limiter les effets pervers de cette évolution ou plutôt régression.

La CFDT Finances publiques, attachée viscéralement à un haut niveau de qualité du dialogue social, gage essentiel de progrès dans toute organisation humaine, quelle qu'elle soit s'oppose sans réserve à cette attaque sans précédent contre les droits acquis des salariés.

On savait notre administration « modèle » en matière de suppressions d'emplois dans la Fonction publique, on la découvre désormais comme la moins respectueuse de la parole donnée et la plus méprisante pour ses représentants des personnels pourtant élus à l'issue d'élections professionnelles largement plébiscitées.

La CFDT Finances publiques pense qu'un nouveau GT consacré au dialogue social est indispensable.

S'agissant de la rémunération des agents, la CFDT Finances publiques souhaite connaître les évolutions de la grille de la catégorie A, la date du CTM qui arrêtera la décision en application du dispositif PPCR.

De même, s'agissant du RIFSEEP, le tableau d'adhésion publié sur le portail de la fonction publique affiche une mise en œuvre distincte selon les corps, suite à l'arrêté du 27 décembre 2016 :

- 1^{er} janvier 2018 pour celui des géomètres-cadastrateurs des finances publiques ;
- 1^{er} janvier 2019 pour ceux des emplois des agents administratifs, des agents techniques, des contrôleurs, des personnels de catégorie A, d'inspecteurs spécialisés, des administrateurs des finances publiques, des emplois de chef de service comptable et des emplois de contrôleur budgétaire et comptable ministériel.

La CFDT Finances publiques réclame qu'une réponse soit apportée sur ce thème, puisque le gel de cette mesure annoncé antérieurement, semble obsolète. Nous rappelons que la CFDT est opposée à toute forme de rémunération au mérite.

La CFDT s'est prononcée contre le Régime Indemnitaire de Fonctions, de Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État. Pour la CFDT le RIFSEEP se révèle complexe, allant vers plus d'individualisation et sera tout aussi néfaste pour la mobilité.

Ce mode de rémunération engendre : la détérioration des ambiances de travail, en instaurant une compétition malsaine entre les agents, porte atteinte à l'esprit d'équipe, remet en cause l'organisation du travail, dont la réussite est basée sur un investissement collectif, l'absence de garantie sur la stabilité et la pérennité des revenus des agents. Enfin, la cotation des postes est un frein à la mobilité choisie.

Puisque nous sommes réunis pour parler de formation professionnelle, la CFDT Finances publiques demande que soit abordée la question du GRH 10. Les formateurs sont indispensables au bon fonctionnement de L'ENFiP.

Pourquoi sortir les A+ du GRH10 au moment où l'on affirme leur rôle pédagogique ? Depuis 2016, seule la CAP 4 est convoquée pour traiter du recrutement des chargés de missions d'enseignement et des permanents pédagogiques. Or, il existe un vivier non sollicité de potentiels responsables pédagogiques compétents parmi les enseignants et anciens enseignants ayant réussi le concours d'IP ou la sélection d'IDIV.

La CFDT Finances publiques n'est pas opposée aux synergies formation

initiale/formation continue, mais refuse la fusion pure et simple. Un postulant doit pouvoir se projeter dans son futur métier soit dans un établissement de formation initiale, soit de formation continue, soit mixte comme à Toulouse. Nous avons un mode de recrutement spécifique et exigeant : conservons au moins son point positif, celui de choisir son service d'affectation. La CFDT s'oppose fermement à ce que les enseignants soient à la disposition du directeur sur une RAN pouvant être déplacés au bon vouloir de celui-ci.

La CFDT Finances publiques partage la vision du responsable pédagogique « technicien et manager » animant une équipe pédagogique et garant du visa documentaire. Le responsable pédagogique est donc un A+ enseignant qui encadre une équipe d'enseignants. Cette définition est incompatible avec le projet de sélection sur fiche de poste qui ne permettra pas de valider les qualités pédagogiques des candidats.

La CFDT Finances publiques, a toujours été opposée au dispositif de suivi d'activité des enseignants, et vous demande purement et simplement de l'abandonner. Il génère beaucoup de suspicions, un travail conséquent, et conduit à opposer les établissements et les collègues les uns contre les autres.

La CFDT Finances publiques, réformiste et pragmatique, propose la création d'un véritable outil de valorisation des activités de l'ENFiP qui sorte de la logique de comptabilisation boutique du temps de travail d'une seule catégorie de personnel, pour présenter un véritable cahier statistique valorisant l'intégralité des missions.

La CFDT Finances publiques ne peut accepter la suppression de 3 % des effectifs de l'ENFiP alors que dans la période à venir interviendra une très forte mobilisation de l'ensemble de ses agents, notamment avec la montée en puissance des synergies formation initiale/formation continue, du fait des changements de filière et du prélèvement à la source.

Toujours s'agissant des enseignants, la CFDT Finances publiques attire votre attention sur la situation du régime indemnitaire des chargés d'enseignement informatique. Au motif qu'ils perçoivent la prime DG attachée à l'ENFiP, ils perdent les primes spécifiques liées à la qualité d'informaticien. Or les personnels informaticiens de la DG cumulent bien les deux. La CFDT Finances publiques réclame l'étude de cette situation pour le moins injuste qui nuit au recrutement d'informaticiens pour l'établissement de Toulouse.

Au titre de la qualité du dialogue social, la CFDT Finances publiques demande que la durée de tous les Conseils de promotion soit d'une

journée entière comme antérieurement.

De même, un CTR consacré à la formation, d'une demi-journée, après trois ans de no man's land, paraît insuffisant.

Nous réclamons aussi l'élaboration d'un calendrier social pour les questions touchant à l'ENFiP et son respect.

La CFDT Finances publiques réaffirme son souhait de voir la suppression des notes chiffrées et de la note de participation. Dans un système de formation destinée à des adultes, il existe d'autres méthodes.

S'agissant du bilan, la CFDT Finances publiques remarque la qualité de la présentation. Il est aussi plutôt positif. La mission formation a été réalisée le mieux possible compte tenu des conditions d'exercice. Les chiffrages avancés sont le reflet de la société et de la situation économique française.

Après plusieurs années d'exercice et de constats, le cadre de la formation doit évoluer. Il ne faut pas perdre de vue que l'on parle de formation professionnelle destinée à des adultes. Il est temps d'adapter la formation initiale aux besoins réels de la DGFIP, de passer de la théorie à la pratique et de rendre les stagiaires véritablement acteurs de leur formation.

La CFDT Finances publiques propose de revoir l'organisation des scolarités : à l'intérieur d'un même calendrier pour les IFiP, avec un début de scolarité en septembre pour les contrôleurs et étendu à quatre mois pour les agents de catégorie C.

Il est temps de sortir du dogme des trois heures, comme de l'amplitude horaire de huit heures par jour, et de libérer plus de demies-journées.

Il faut définir des métiers, construire une formation autour de cas pratiques et d'exercices pluridisciplinaires, et permettre aux stagiaires à la fois de travailler et de s'approprier les contenus en les assimilant, tout en améliorant leurs conditions de travail.

S'agissant de la substitution des épreuves des stagiaires en situation de handicap, la restitution orale d'une copie écrite ne correspond pas à un oral et n'apporte pas d'amélioration en l'absence d'interactivité avec le jury. Les conditions de l'exercice méritent d'être revues.

La CFDT Finances publiques est très déçue concernant les questions touchant aux conditions d'accueil des stagiaires de catégorie C.

La e.formation, la CFDT Finances publiques ne la rejette pas en bloc mais a des exigences : le choix des thèmes, sur des fondamentaux très généraux, sans lien avec le geste métier. Elle doit être de très courte

durée. Pour la formation initiale et la mobilité fonctionnelle, elle ne peut prendre uniquement que la forme de quizz, de vérification de pré-requis ou de reformulation.

C'est un outil qui ne doit en aucun cas se substituer à la formation présentielle.

Reste la question des économies générées par la e.formation. En effet, elle nécessite entre autre une cellule dédiée, des rédacteurs, du suivi et du tutorat. C'est pourquoi nous sommes interrogatifs.

Les CLOM (cours en ligne ouvert et massif) reçoivent un vrai succès auprès des publics extérieurs et c'est fait pour. Pour ce qui est d'utiliser cette méthode pour des publics internes, ils ne sont pas adaptés et ne saurait se substituer à une formation présentielle.

Sur le sujet de l'absentéisme aux différents concours, il est désormais comptabilisé. Il convient maintenant d'en étudier les causes sous l'angle de l'égalité professionnelle.

La CFDT Finances publiques voudrait savoir comment l'ENFiP s'inscrit dans la réflexion ministérielle sur la rénovation de formation managériale des cadres de la DGFIP.

Concernant les parcours de mobilité fonctionnelle, l'enquête de satisfaction donne des taux intéressants pour l'ensemble des items, mais compte tenu du faible taux de réponse, les résultats sont faussés.

Les règles édictées ne sont pas respectées par les services de la formation professionnelle des directions : contact des agents, des chefs de service, remise du livret de formation, ce qui nécessitera la formulation de rappel.

Compte tenu que l'éloignement du lieu de formation n'est qu'un motif marginal pour ne pas suivre un module du parcours et qu'elle s'apparente à de la formation initiale, il est possible d'intégrer les stagiaires dans des formations dispensées au sein des établissements de l'ENFiP. Les formations en seraient plus homogènes et l'outil de travail préservé.

Sur les évolutions proposées, il s'agit pour nous de l'ouverture d'un cycle de discussion.

La CFDT Finances publiques est favorable à la modification des épreuves des concours de la sphère cadastre et informatique. Cependant, il ne faut pas introduire une sélectivité différente mais toujours aussi mal adaptée et minimisant l'attractivité des concours tant internes qu'externes.

Les règles de premières affectations proposées bousculent la notion

d'une administration fusionnée en « refamiliarisant », même si au niveau de la formation l'idée peut sembler séduisante. L'idée de la culture DGFIP est aussi abandonnée.

La question touchant aux règles de gestion, il est indispensable qu'elle fasse l'objet d'une étude au cours d'un GT dédié ENFiP et Règles de mutation.

Aussi le contenu de la formation ne pourra être étudié qu'après.

La révolution viendra ultérieurement.

La CFDT Finances publiques est très favorable à l'alternance pour autant que les conditions d'accueil des stagiaires soient de grande qualité, avec un tuteur de proximité, reconnu et valorisé.

Paris, le 16 janvier 2017