



CTR du 1^{er} février 2021 : la DGFIP doit faire plus avec moins ou comment les suppressions d'emplois reviennent en boomerang en temps de crise !

Ce premier Comité Technique de Réseau (CTR) de l'année 2021, réuni dans un contexte sanitaire particulièrement pesant, a été l'occasion pour l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** de réagir en **déclaration liminaire** aux dernières décisions du Président de la République et de son gouvernement.

Depuis le début de cette pandémie, en matière de stratégie de gestion de crise, le Président de la République et son gouvernement ont fait le choix du « quoi qu'il en coûte » pour soutenir l'économie à travers le Fonds national de solidarité, dont **la mise en œuvre dépend de notre administration**. Cette crise sanitaire historique a permis à certains de redécouvrir les missions de la DGFIP et nous aurons au moins gagné cette reconnaissance. Le ministre B. Le Maire lui-même n'en finit pas de citer la DGFIP au fur et à mesure de ses déplacements dans les médias à l'occasion de la promo de son dernier livre.

Nos collègues appelés à gérer le Fonds national de solidarité destiné à verser des aides à plusieurs milliers d'entreprises en difficulté, ont à faire face à une explosion du nombre de dossiers. Il devient urgent d'apporter des réponses pérennes aux besoins de renfort des équipes des SIE et des PCE actuellement sous tension.

Depuis trop longtemps, et nous l'avons encore dénoncé à l'occasion de la publication des 1800 suppressions d'emplois 2021 pour la DGFIP, notre administration a subi ces dernières années une saignée dans ses effectifs qui ont fini par la fragiliser. Il a fallu une crise sanitaire pour qu'enfin certains hauts responsables ouvrent enfin les yeux !

Lors de ce CTR, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a tenu à pointer la responsabilité de notre direction générale qui a fait reposer la réalisation de missions conjoncturelles impérieuses sur le volontariat. Par chance, la conscience professionnelle et le sens de l'Etat des agents de la DGFIP, ont joué, depuis bientôt un an, un rôle central dans la gestion des aides apportées aux entreprises confrontées à la crise actuelle.

Le principe « gouverner, c'est prévoir » aurait dû sonner aux oreilles de ce gouvernement. Or, **la politique aveugle de réduction des moyens humains a conduit la DGFIP aux limites de ses capacités**. Prévoir « l'exceptionnel » doit faire partie des qualités de tout bon gestionnaire.

Nous avons pourtant tiré la sonnette d'alarme depuis de longues années en disant que les milliers d'emplois supprimés à la DGFIP ne reposaient sur aucune démonstration de gains de productivité.

Notre critique d'absence d'anticipation est bien celle qui a le plus atteint sa cible lors de ce CTR. En effet, il était bien prévisible de voir monter en charge le volume des aides versées aux entreprises tant que la crise sanitaire ne serait pas contenue, donc tant que les vaccins ne seraient pas disponibles.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a également de nouveau tiré une autre sonnette d'alarme face à l'obstination du DG à maintenir les restructurations liées au NRP et à la « démétropolisation », niant totalement l'impact psychologique, aggravé par la crise sanitaire, lié aux changements non anticipés et non choisis par les agents dans leur vie professionnelle. Nous aimerions que sur ce sujet aussi nous ne soyons pas des oiseaux de mauvais augure. Cependant, nous craignons d'avoir raison une fois de plus.

Car ce CTR a encore montré que lorsque nous avons tenu à évoquer les formations prévues en binôme pour la création d'un CGF (centre de gestion financière) dans le Rhône, ce qui nous semble particulièrement irresponsable, notre demande de suspension de cette réforme des CGF n'a malheureusement généré aucune réponse favorable. Et encore moins lorsque nous avons évoqué la suspension de toutes les réformes et réorganisations incompatibles avec les mesures sanitaires qu'impose la situation.

Les réponses du DG aux liminaires

Situation sanitaire : le nombre de cas Covid est relativement bas et reste stable parmi les agents de la DGFIP, ce qui a été jugé rassurant par le DG faisant le lien avec le respect des consignes sanitaires au sein de notre administration. S'agissant des masques, le rappel des messages du Secrétariat Général du ministère a permis d'apprendre que les masques en tissu fournis aux directions par les Préfets étaient de catégorie 1 et qu'ils feraient l'objet d'un renouvellement en mars prochain. Le DG a précisé que le port du masque n'avait aucun impact sur la distanciation portée de 1 à 2m, cette nouvelle distance ne s'appliquant qu'en l'absence de masque. L'attention doit être portée sur les masques artisanaux ou confectionnés par les agents qui doivent être remplacés par les masques aux normes distribués aux personnels par l'administration. En réponse à notre liminaire, le DG a indiqué que les masques FFP2 étaient toujours réservés aux personnels soignants et qu'il considérait que la protection des agents de la DGFIP était assurée.

Fonds national de solidarité : les chiffres donnés par le DG sont à l'image de l'impact de la crise économique générée par l'arrêt de certaines activités. 14 milliards d'euros ont été versés donnant lieu à 7 millions de paiements. Les mécanismes que doivent gérer nos collègues sont de plus en plus complexes. Le nombre de refus augmente, avec plus de 100 000 cas, ce qui n'est pas sans générer de la tension auprès des demandeurs qui la répercutent sur les collègues en charge de ces opérations. De plus, les montants des aides atteignant des niveaux sans commune mesure avec ceux de 2020 obligent à basculer le contrôle de 150 000 dossiers en manuel alors que les contrôles étaient principalement effectués en procédure automatique auparavant. La gestion des contrôles représente donc un travail très important et le DG en est pleinement conscient. Aussi, en raison de la forte tension enregistrée dans les SIE et PCE, le DG a décidé en accord avec le ministre de renforcer les équipes avec un recrutement de 250 contractuels ou vacataires pour une période de 6 mois. Il a ajouté qu'une formation était à prévoir avec la difficulté majeure d'avoir à mettre en œuvre des mesures qui bougent parfois plusieurs fois dans le même mois.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a réagi à cette annonce de recrutement en séance en indiquant que cela ne faisait que confirmer sa vive critique en liminaire sur la politique de réduction ininterrompue des effectifs de la DGFIP depuis trop longtemps. Ce renfort décidé visiblement en catastrophe est venu en écho aux « rustines » et à l'absence d'anticipation évoquées dans notre liminaire. Le DG s'est limité à nous répondre qu'il était difficile d'anticiper et que la DGFIP s'adaptait au mieux dans le contexte actuel. « Nous avons mis dans le mille ! ».

En lien avec la gestion du Fonds national de solidarité, le DG a répondu à notre inquiétude par rapport à l'impact sur la mission de contrôle fiscal. Il n'a pas nié qu'il y avait un impact de la crise sur le contrôle fiscal, tout en précisant que celui-ci n'était pas à l'arrêt car toutes les entreprises n'étaient pas impactées par la crise. Or, la contrepartie à la solidarité nationale, via le soutien de l'Etat aux entreprises en difficulté, doit être pour le DG la poursuite de la mission de contrôle.

Suspension des réformes : le DG a pris note une nouvelle fois de nos demandes mais est resté sur sa position. Il maintient son discours sur le NRP qui serait, selon lui, au rendez-vous de la qualité de service avec des usagers, lesquels seraient satisfaits. Il a ajouté que tant les bascules informatiques que les réorganisations de services, qui avaient eu lieu en janvier, avaient montré que l'exercice était maîtrisé. « Fermez le ban ! »

Prochaine campagne déclarative : le DG a répondu entre autres à nos observations sur l'impact de la crise sur les usagers se présentant aux services d'accueil en indiquant qu'il y avait besoin d'une organisation « en béton » pour cette campagne. L'accueil à distance sera renforcé. Il a ajouté qu'il était moins inquiet car il y avait peu d'évolutions cette année alors que l'an dernier il y avait eu à gérer les conséquences du PAS. Il a ensuite convenu en cours de séance qu'il y aurait malgré tout à gérer la situation des entrepreneurs individuels impactés plus fortement par la crise et qui solliciteront certainement davantage les services de la DGFIP.

Sur les points à l'ordre du jour,

S'agissant du télétravail, pierre angulaire de la seule stratégie qui permette aujourd'hui de limiter les flux de déplacements de la population active en période de pandémie, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** avait appelé l'an dernier à un pilotage beaucoup plus dynamique en matière de développement du télétravail de crise en mobilisant l'ensemble des acteurs concernés. Or, le nombre d'agents en télétravail plafonne toujours alors que le DG a confirmé, lors de ce CTR que l'objectif de dotation en ordinateurs portables était renforcé de 70 à 80%.

Nous avons donc dit que chaque direction locale se devait encore de mobiliser l'ensemble des encadrants et de leurs équipes dans la mise en œuvre du télétravail de crise. De plus, nous avons insisté sur l'assistance informatique, mission primordiale dans le contexte actuel, qui doit être renforcée dans la période.

Quant à l'impact financier de l'exercice du télétravail, a fortiori, dans la période actuelle, pour une formule 5j/5, nous avons appelé à une réflexion pour accorder une indemnisation qui réponde au surcroît de dépenses en électricité et en chauffage. En effet, les données du fournisseur Engie font apparaître qu'« entre le 25 octobre et le 25 novembre 2020 [pendant le deuxième confinement], les ménages ont en moyenne consommé + 35 % de gaz et + 20 % d'électricité, par rapport à la même période en 2019 ». La jurisprudence, en tout cas dans le privé est constante sur ce point : les salariés peuvent notamment s'appuyer sur [cet arrêt de 2010](#) de la chambre sociale de la Cour de cassation qui indique que « les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due ». Les agents de la DGFIP sont-ils des sous-salariés ? Avec moins de droits ? Nous refusons de l'entendre ! D'autant que L'Urssaf a mis en ligne [un barème indicatif](#). Il autorise les employeurs à verser une allocation de télétravail pouvant aller jusqu'à 50 euros par mois et par salarié, exonérés de cotisations sociales. Le télétravail doit alors être encadré par une convention ou un accord collectif dans l'entreprise, ce qui est le cas à la DGFIP. Le dernier accord national interprofessionnel sur le télétravail [conclu en novembre dernier](#) reste malheureusement très vague sur la question des frais. Non contraignant, le texte se borne à rappeler la nécessité pour l'employeur de couvrir les frais professionnels, sans plus de précisions. Il appartient donc à la DG d'interpréter au mieux le texte par respect pour les agents qui, depuis un an souffrent d'une situation inédite et qui pourrait devenir la règle dans les années à venir.

En réponse, le DG a considéré que le sujet de l'indemnisation relevait du niveau Fonction publique car concernant l'ensemble des fonctionnaires placés en télétravail. Il a ajouté que l'on raisonnait souvent en forfait alors qu'il faudrait, selon lui, raisonner en coût marginal en tenant compte aussi, par exemple, des économies de frais de transport.

Nous avons rappelé l'importance des échanges entre encadrants au moyen d'une cellule d'animation du réseau départemental pour accélérer la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière de conduite de services ou d'équipes afin de mieux répondre aux problématiques d'animation d'équipes scindées entre agents en présentiel et agents en télétravail de crise.

Dans la période, l'objectif doit être impérativement de ne plus avoir de listes d'attente de personnels qui demandent à télétravailler. Nous avons demandé d'informer périodiquement les OS nationales siégeant au CTR sur le nombre de matériels livrés par département à disposition des agents souhaitant télétravailler, ainsi que le nombre de demandes en attente non satisfaites par département.

Nous avons demandé que soient précisés les différents types de recours pour l'agent en cas de refus du télétravail.

Ce CTR devant donner son avis sur un document relatif au télétravail intitulé « Nouveau dispositif réglementaire et sa déclinaison à la DGFIP », l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a demandé que soient prises en compte ses observations, après constat que le sujet de l'indemnisation était totalement absent du document.

La prévention des risques liés au travail à distance n'était pas du tout développée dans le document et nous avons considéré qu'en complément de mesures spécifiques, le rôle des acteurs devait être envisagé. L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a donc demandé de :

- Clarifier le rôle de chacun dans la prévention des risques professionnels en général et à distance (managers, salariés, représentant des salariés, service RH...).
- Outiller les encadrants dans le repérage des signaux faibles, la régulation de la charge de travail, la prévention de l'isolement, l'animation des collectifs...
- Renforcer les coopérations entre les encadrants, les services RH et prévention pour trouver des solutions aux difficultés individuelles et collectives rencontrées au cours de l'exercice du télétravail.
- Renforcer les moyens dont disposent les représentants du personnel pour maintenir le lien avec les salariés à distance.

Toutes les OS ayant fait part de leur insatisfaction par rapport au projet présenté pour avis, le DG, ayant conscience qu'il n'obtiendrait pas un vote favorable des OS sur son projet de document, a préféré se donner plus de temps et a reporté le vote à un CTR ultérieur.

Ce CTR devait aussi donner son avis sur le **plan national de la DGFIP relatif à l'égalité professionnelle**.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** s'est concentrée sur quelques points du plan d'action sur l'égalité professionnelle homme-femme qui lui était présenté et qui méritaient d'être relevés.

Sur l'articulation vie personnelle/vie professionnelle, favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental ou encore favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux participe à tendre vers plus d'égalité professionnelle.

Cependant, l'équilibre des temps de vie ne doit pas être exclusivement focalisé sur la maternité. Le congé paternité doit être mobilisé et a valeur d'exemplarité quand les cadres prennent leur congé paternité.

Au-delà du plan d'action qui était présenté, les chiffres du bilan social 2019, aussi à l'ordre du jour nous avaient particulièrement interpellé, en particulier, ceux comptabilisés dans la rubrique accidents de service, maladies professionnelles. Ainsi, depuis 2015, ces chiffres augmentent constamment et touchent 17% d'agents de plus en 2019 qu'en 2015 pour un total de 80934 journées d'absences. Plus troublant, les accidents de services ou maladies professionnelles ont touché 2 fois plus les femmes que les hommes. Il en est de même pour le nombre de jours d'absence 2 fois plus important pour les femmes que pour les hommes.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a demandé à l'administration qu'elle s'interroge sur ce constat désastreux pour les femmes, ce qu'elle s'est engagée à faire.

Sur l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels

Promotions : Sur la période 2015/2019, le taux de féminisation est supérieur à celui des services quel que soit le grade. On observe dans le même temps un accroissement de la présence féminine en A+ : 235 A+ en 2019 (30.17% de la population) contre 198 en 2015 (26.40 % de la population). Pour continuer à aller dans le bon sens, il est nécessaire de former le management sur ses propres stéréotypes car cela impacte fortement les promotions et le repérage des talents (les femmes sont souvent repérées trop tard et les hommes trop tôt... ce qui n'est bénéfique pour personne, ni pour les collectifs). **Il s'agit également, de mesurer les proportions d'hommes et de femmes dans les inscriptions aux formations pour pouvoir agir.**

Suppressions d'emploi majoritairement féminines : Les 8964 emplois perdus (soit 8.22%) entre 2015 et 2019 sont majoritairement féminins : 6915 soit 77,14 % du total :

- Hommes 41262 au lieu de 43311 soit 2049 en moins 4.73% des effectifs masculins en moins
- Femmes 58842 au lieu de 65757 soit 6915 en moins 10.51% des effectifs féminins en moins

Ce qui conduit à un léger « rééquilibrage » H/F 60.3- 39.7 en 2015 et 59% - 41% en 2019. Serait-ce là de la discrimination positive ?

Rémunérations : Toujours en s'appuyant sur le bilan social 2019, nous avons fait le constat qu'il apparaissait qu'en A+ et A, la moyenne des rémunérations était supérieure pour les hommes contrairement à ce qui est pour les B ou les C.

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles : L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a estimé qu'il était indispensable d'instaurer un suivi des aspects très opérationnels des dispositifs de signalements en se posant les questions suivantes : Est-ce que les agents sont informés ? Est-ce qu'ils savent comment signaler ? En effet, les agents sont encore trop souvent démunis devant les violences sexistes et sexuelles, dont ils sont les témoins ou les victimes. Cela doit changer et le plan présenté doit permettre une plus grande visibilité des moyens offerts aux agents sur le sujet.

Au moment du vote, toutes les OS se sont abstenues.

Ce CTR devait examiner, pour l'année 2019, le bilan social et celui de la formation professionnelle.

La durée de la réunion n'a permis d'examiner que le bilan de la Formation professionnelle, confirmant nos craintes exprimées en liminaire.

Bilan de la formation professionnelle

Les échanges menés au pas de charge en fin de réunion ont forcément laissé un goût d'inachevé alors que de nombreuses questions se posent actuellement en ce temps de crise.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** avait pourtant anticipé ce manque de temps en posant ses jalons sur la formation professionnelle, dès sa déclaration liminaire, obligeant ainsi le DG a abordé le sujet en amont.

Dans sa réponse, il s'est montré inquiet sur la situation de la formation professionnelle, notamment sur la baisse du niveau de formation continue. Il a considéré que cette situation avait une incidence directe sur les compétences des agents et sur leur intégration dans les collectifs de travail. Il a fait part de sa volonté de la voir évoluer tout en étant peu explicite sur les correctifs qu'il entendait mettre en œuvre.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** ne peut que regretter ce constat tardif. Cette situation ne résulte pas uniquement de la crise sanitaire actuelle. Pour nous, le problème est bien plus profond et trouve sa genèse dans la rénovation de la scolarité des agents nouvellement recrutés ou nouvellement promus.

En conséquence, nous avons contesté en séance l'affirmation du directeur de l'ENFiP qui prétendait que la formation théorique des IS et CS avait été raccourcie pour mieux valoriser le stage pratique probatoire. En effet, comment peut-on dire que la formation renouvelée valorise le stage pratique dans les services alors que sa durée en a été écourtée de plusieurs semaines et qu'il s'effectue en période de ponts, viaducs, congés d'été !

Par ailleurs, le DG n'a pas daigné répondre sur l'éventuelle incidence, sur le recrutement actuel des chargés d'enseignement, de la possible mise en place d'un délai de séjour maximal évoquée en liminaire.

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques a ensuite salué le travail de toutes les équipes de l'ENFiP dans le contexte actuel particulièrement difficile.

Nos principales observations sur le bilan 2019 : un bilan statique bourré de chiffres et tableaux ...mais sans analyse ni prospective

Le bilan très précis en termes de chiffres ne présentait ni analyse critique, ni prospective, ni propositions concrètes. Or un bilan est censé conduire à proposer des solutions mais il est vrai que ce dernier s'apparentait souvent à un satisfecit ...donc nul besoin de proposer des solutions. Cela étant, les solutions proposées auraient été peut-être en décalage avec l'organisation de la formation en 2020 dans un contexte de crise sanitaire. Aussi, nous avons fait le choix de ne pas commenter les chiffres publiés dans ce bilan. Sans intérêt immédiat, ils étaient trop dépendants du volume des recrutements. Plus les recrutements sont importants, plus les agents à former sont nombreux : c'est purement mécanique. Le nombre ne préjuge pas de la qualité. En effet, faire suivre, à tous les agents, une e-formation obligatoire sur l'hygiène et la sécurité au travail ne constitue pas nécessairement un gage de qualité de la formation. Pour autant, aussi nombreuses soient-elles, toutes ces données masquent l'absence de certains chiffres.

Sur la formation continue, la DG ne communique pas sur les collègues « éloignés ou exclus de la formation ». Or de nombreux collègues aujourd'hui ne suivent pas de formation pour cause d'éloignement des lieux de formation ou encore d'offre inadaptée à leur mission. L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** ne cesse de demander cette donnée pourtant essentielle à l'amélioration de la qualité de la formation.

Un nombre d'agents inscrits à la préparation des concours en forte diminution mais pas d'explication

Cette situation nous interroge car le bilan a montré en 2019 une baisse significative des inscriptions aux préparations aux concours (-5,63 % après -10,48% entre 2018/2017), surtout pour le concours A (-25%). On a même un vertigineux -50% de cycle présentiel (604 contre 411). Là encore, aucun début d'explication.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a donc essayé de comprendre en avançant quelques pistes de réflexions. La baisse du nombre de « préparants » au concours d'inspecteur s'est accompagnée corrélativement d'une augmentation du nombre de « préparants » à l'examen professionnel de B en A. Serait-ce une conséquence directe du mode d'affectation du concours d'inspecteur (au rang de concours) ? Autre explication à la diminution du nombre de « préparants » : une « amicale » pression sur les agents pour ne pas quitter les services à un moment où les effectifs sont réduits et les tâches pas moindres ? Car toute absence est parfois malvenue, mal ressentie, voire « culpabilisée ».

Les Classes Préparatoires Intégrées (CPI) : réponse à la désaffectation des jeunes pour les métiers de la Fonction publique ? La DGFIP propose à certains jeunes remplissant certaines conditions de les préparer aux concours de la DGFIP. Initiative louable, dans laquelle est engagée la DGFIP et qui rencontre une certaine réussite. Mais, à ce stade, il ne semble pas y avoir d'effort particulier fait sur les zones rurales et la « France périphérique », dont il est clairement établi qu'elles sont les grandes absentes de l'intervention de l'Etat et pire de son désengagement. Enfin, pourquoi la DGFIP n'a-t-elle pas développé avec d'autres universités françaises le partenariat qu'elle a signé en 2006 avec l'Université de Rennes et dont le bilan de la formation 2019 loue les effets ? Faut-il y voir l'empreinte de restrictions budgétaires ? Nous attendons des réponses de la DGFIP.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** est persuadée que la DGFIP peut mieux faire.

Autre réponse de la DGFIP à la désaffectation des concours externes : « la rationalisation du processus des concours ». Ainsi pour intéresser les jeunes aux métiers de la fonction publique et plus particulièrement à ceux de la DGFIP, il suffirait de numériser les copies et d'en dématérialiser la correction ? Hormis montrer une image de modernité, nous doutons que cette mesure ne rende la DGFIP plus attractive.

Enfin, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a identifié d'autres causes possibles à cette désaffectation et nettement plus concrètes : des carrières peu attrayantes - hormis pour certains métiers qui relèvent de la vocation (enseignement, métiers médicaux...) - un mode managérial obsolète, des salaires peu attractifs liés au gel du point d'indice depuis trop longtemps.

La formation initiale ou les conséquences d'un drame annoncé

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a rappelé que ce point faisait régulièrement l'objet d'échanges avec l'administration sans pour autant nous écouter. Les taux de satisfaction dignes d'une république bananière cachent en fait une autre réalité : celle liée aux impacts à moyen terme de la diminution de la durée de la scolarité. Le DG lui-même l'a reconnu : ce sont les compétences et les qualités professionnelles des agents qui sont en jeu et l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** y ajoutera « l'image de la DGFIP ». En effet, comment faire croire que tout se résoudra par la mise en place du passeport de formation censé suivre les agents à leur sortie de la scolarité. Ce dispositif a atteint ses limites notamment en cette période de crise sanitaire qui a vu la suspension sine die des actions de formation continue. Que de temps perdu. Tout avait été dit au moment de la mise en œuvre de la scolarité renouvelée. Une partie socle trop longue et en partie inutile, parfois redondante. Un certain manque de réalisme avec l'effectivité du travail d'un fonctionnaire de la DGFIP au XXI^e, avec beaucoup trop peu de temps consacré à la partie métier... conduisant à une course de fond sur la deuxième partie de scolarité ! Et une deuxième partie qui fait les frais de la réduction de la scolarité avec un stage pratique, quoiqu'en dise l'administration, qui ne peut compenser ce coup de rabot.

Là encore, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** fustige les conséquences du dogme budgétaire comme unique boussole en matière de formation.

Comment la DGFIP se prépare à sa révolution informatique

Ce CTR nous a permis de relayer les inquiétudes de certains informaticiens stagiaires. A l'heure où la DGFIP entend faire sa révolution informatique et numérique, les informaticiens stagiaires continuent à étudier des technologies anciennes ayant « largement vécu » au détriment des nouvelles technologies tournées vers le Big Data et l'intelligence artificielle. Comment veut-on attirer de jeunes talents dans ces conditions ? C'est vrai qu'il est plus simple dans ces conditions de recourir aux contractuels ! Sur ce point, le DG a reconnu que l'ENFIP devait « monter en gamme » pour faire face au défi de demain. L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** attend de voir !

Une formation continue de plus en plus distancielle ...et virtuelle

En 2019, 43% des stagiaires en formation continue ont suivi une e-formation. La DG y voit « un véritable vecteur en matière de formation ». L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** ne partage pas du tout cet avis. Si les e-formations peuvent pallier certains problèmes, elles ne doivent pas devenir l'Alpha et l'Omega de la formation professionnelle qu'elle soit statutaire ou continue. Les agents subissent ces supports de formation, et les suivent à défaut de se voir proposer une formation en présentiel. Comment peut-on se féliciter de ce dispositif alors qu'il a concerné en 2019 une réforme structurante des méthodes de travail de la DGFIP, à savoir la loi ESSOC, dite de confiance ? Les agents concernés auraient certainement préféré une formation en présentiel, tant cette réforme a suscité de questions ! Faut-il y voir un moyen pour la DG d'éviter toute forme de contestation et de mécontentement des agents ?

Enfin l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a interrogé la DG sur son rôle dans le dispositif dit « plan jeune » et sur les modalités exactes de recrutement des apprentis, ainsi que sur l'utilisation de la plateforme PASS. Malheureusement, le temps imparti aux débats n'a pas permis d'aller plus loin dans les échanges.

Le CTR était également saisi pour avis sur des projets de textes relatifs à la **modification du lieu de dépôt des déclarations et actes d'engagement relatifs à la (TVVI) taxe sur la valeur vénale des immeubles détenus en France (taxe de 3 %) pour les entreprises étrangères non établies en France**. En conséquence, les entités juridiques qui n'ont pas leur siège en France déposeront ces déclarations auprès du service gestionnaire compétent pour leurs autres impôts, hors impositions locales, et ce, quel que soit le nombre d'immeubles détenus. À défaut d'assujettissement à d'autres impôts ou taxes (hors impositions locales), la TVVI sera déposée auprès du SIEE de la DINR. Cette règle permet ainsi de garantir un interlocuteur fiscal unique.

Toutes les OS se sont abstenues sur ces projets.