



CTR du 4 octobre 2021 - Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Ce CTR est réuni dans un contexte sanitaire que l'on n'espérait pas aussi détendu il y a seulement quelques semaines tant les souvenirs de la rentrée 2020 étaient encore présents dans nos mémoires avec une nouvelle vague qui se profilait à l'horizon.

Souhaitons que l'amélioration constatée dans la plupart des départements se confirme dans les prochains mois. A la lumière des dernières annonces gouvernementales, avec la demande de prolongation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'à l'été prochain, le Gouvernement affiche une certaine prudence. Cette subite anticipation est-elle à mettre en relation avec la proximité d'échéances électorales majeures dans notre pays ? La question mérite d'être posée.

Ce CTR est aussi l'occasion pour l'alliance CFDT-CFTC Finances publiques de constater enfin que la direction générale ouvre un cycle de négociations au sens premier du terme avec l'objectif d'aboutir à la signature d'un accord majoritaire. Si le plus facile a été fait, être en capacité de signer un accord de méthode, il reste à négocier le fond après la forme et il nous semble que beaucoup d'efforts sont à fournir de votre côté pour espérer arriver à un compromis acceptable pour nos organisations syndicales respectives. Même si l'on ne méconnaît pas le poids des contraintes budgétaires dans la période, il n'en demeure pas moins que l'année 2020, dont le rapport social nous est présenté aujourd'hui, a permis à nos gouvernants de visualiser davantage le rôle central de notre administration dans le fonctionnement de l'État. L'implication et la conscience professionnelle de nos collègues dans l'exercice des missions de la DGFIP durant ces dernières années, dans un double contexte de suppressions massives d'emplois et de gestion de crise depuis 2020, méritent une véritable reconnaissance en particulier financière. Nous attendons les actes qui la confirmeront.

Malheureusement, les récentes annonces dans le cadre de la présentation du PLF 2022 nous démontrent une fois encore que la DGFIP va détenir à n'en point douter le triste record de l'administration qui perd toujours des emplois par milliers chaque année même si vous nous dites qu'elle est toujours au cœur de l'État.

Vous avez inscrit à l'ordre du jour deux rapports relatifs à l'année 2020, le rapport social et son annexe sur la formation professionnelle qui appellent de notre part, en déclaration liminaire, quelques observations tant sur la forme que sur le fond.

Mais avant de vous les présenter, notre délégation tient à vous faire part de l'impact important de deux grandes réformes qui modifieront profondément l'organisation de la DGFIP et qui toucheront son encadrement.

Nous faisons référence à la création du statut d'administrateur de l'État et à la suppression de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables.

Avez-vous été mis à l'écart de ces évolutions qui concernent nos structures et agents ou avez-vous simplement voulu mettre à l'écart vos personnels et leurs représentants ?

Une information à l'arrache, envers les seuls comptables sur la suppression de la RPP, via un webinaire, démontre une impréparation et un manque évident d'anticipation. Nous osons espérer qu'il n'y a pas de volonté de mépris envers les personnels dans cette pseudo communication. En effet, si vous avez le sentiment d'avoir coché votre case communication, la délégation CFDT-CFTC Finances publiques vous confirme que le compte n'y est pas.

Nous attendons vos premières explications sur ces sujets, avec une présentation de vos marges de manœuvre (si vous en avez) ou de vos orientations, avant la tenue de groupes de travail à intégrer dans l'agenda social de ce second semestre.

Ce CTR est donc l'occasion d'examiner, pour l'année 2020, le bilan social et celui de la formation professionnelle dans un nouveau cadre : le rapport social unique.

Même si nous partageons la demande des autres OS de reporter ce sujet à un autre CTR dédié à l'examen de ce rapport social unique compte tenu de son importance, nous tenons ici à vous rappeler que l'intérêt d'un bilan est bien de poser un constat pour comprendre certaines évolutions et faire des propositions. Or, deux problématiques nous paraissent devoir d'entrée être mises en exergue.

L'année 2020 aura été une année particulièrement atypique et hors normes sur beaucoup de sujets et en tirer des enseignements atteint vite ses limites.

Nous l'avons déjà signalé lors de l'examen bilan social 2019 au CTR de février dernier : la forme adoptée pour la présentation de ces bilans ne nous convient toujours pas.

En effet, à part certains passages de ces rapports, rien n'est fait pour permettre d'avoir des débats constructifs, pour faire apparaître des convergences ou, *a contrario*, des désaccords en toute connaissance de cause. Même si ces bilans sont une source d'informations pour les représentants des personnels, ils manquent trop souvent d'analyses et surtout de prospectives.

Comme pour le bilan social 2019, notre délégation se trouve dans l'obligation une fois de plus de réitérer les mêmes critiques en espérant qu'un jour vous accepterez de les prendre en considération. Nous restons convaincus, en effet, qu'un bilan social est indispensable sous réserve de ne pas s'arrêter à un simple état des lieux, ce qu'est encore ce nouveau rapport social unique. En clair, une photo c'est bien, un film c'est mieux !

Pour notre délégation, l'intérêt d'un tel rapport est de faire le lien avec une Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences que nous avons du mal à voir véritablement opérationnelle dans notre ministère, et plus particulièrement, à la DGFIP.

Pourtant, certains éléments mériteraient de pousser la réflexion. Prenons l'exemple très parlant du nombre d'heures écrites sur l'année 2020, soit plus de 494 000. C'est l'équivalent chaque année de 300 emplois qui manquent dans les effectifs.

Et quelle réponse apportez-vous à cette situation ? Au lieu de créer les emplois manquants, vous continuez toujours et encore d'en supprimer !

Si l'on s'intéresse maintenant à l'annexe Formation, sans entrer dans le détail des chiffres, notre délégation tient à faire remarquer que l'année 2020 n'avait rien d'une année "standard". Faut-il rappeler que toutes les missions de la DGFIP ont été fortement affectées par la pandémie en 2020 ? La formation qu'elle soit initiale ou continue ne fait pas exception. Elle n'a échappé ni aux restrictions sanitaires (mises en place de jauge par exemple) ni aux effets des différents confinements. Or ce rapport 2020 a pris, peu ou prou, la même forme que les années précédentes : celui d'un constat mis en exergue par rapport à celui des années 2018 et 2019. Cette comparaison n'a de sens que si les éléments comparés sont comparables.

La délégation CFDT-CFTC regrette qu'au-delà du simple constat - exercice nécessaire néanmoins - ce rapport ne mentionne nulle part l'absence de PCA en matière de formation et de la précipitation dans laquelle la formation a été organisée à partir de mars 2020, même si la DGFIP et l'ENFIP ont su avec le temps faire face. Cette mission a été assurée grâce à la mobilisation de tous les collègues en charge de la formation initiale et continue. Leur grande expérience leur a permis de faire face à cette situation exceptionnelle. Cela justifie amplement notre légitime revendication de ne pas voir instaurer un délai de séjour maximal.

Ce rapport n'apporte aussi que peu de réponses ou solutions aux problématiques de la formation à la DGFIP que sont, entre autres :

- L'absence d'attractivité de la fonction publique qui n'épargne pas la DGFIP liée à plusieurs années de quasi dénigrement du fonctionnaire ;
- L'absence d'attractivité de certains concours internes ;
- La sous-représentation des femmes aux concours informatiques ;
- La refonte des formations initiales soi-disant plus professionnalisantes et pourtant aux effets négatifs sur l'apprentissage des fondamentaux ;
- La formation continue compte tenu de l'accélération de sa dématérialisation.

Toutes ces problématiques s'imbriquent dans un contexte de stagnation des salaires dans la fonction publique depuis plus de 10 ans, expliquant pour partie son absence d'attractivité. De même, l'incertitude liée aux restructurations permanentes de la DGFIP n'est pas étrangère au manque d'appétence des collègues pour les concours internes. De plus, les règles RH, notamment les LDG mobilités, ont aussi rebattu les cartes. Aujourd'hui, les candidats à un concours sont amenés à réfléchir plus que par le passé aux conséquences personnelles d'une réussite. A force de vouloir donner de la visibilité aux agents au travers de nouvelles réformes, ces derniers se retrouvent engagés dans un tunnel sans jamais atteindre la lumière.

Nos experts reviendront évidemment plus en détail sur chacun des points inscrits de l'ordre du jour.

Enfin, notre délégation souhaiterait avoir un point d'information sur la situation des agents douaniers qui vont être affectés à la DGFIP dans le cadre du transfert de la mission de recouvrement des taxes douanières.

Notre délégation attend maintenant vos réponses.