



Après lecture des [déclarations liminaires](#), le directeur général a répondu :

Nous sommes en année électorale, laissons les Français se décider sur les choix d'évolutions de la Fonction Publique, des salaires, du positionnement des administrations publiques, de l'égalité des rémunérations et du patrimoine. Cela nous dépasse.

Concernant la réforme , on continue mais cela dépendra des choix politiques de la nouvelle majorité. Sur la mise en œuvre, on essaye de tenir compte des circonstances (pandémie) et on fait en sorte d'aménager les temporalités pour les déménagements (pas à 5 jours près). Les loups sont peu nombreux.

Situation sanitaire : baisse assez forte d'agents positifs (2100 à 1700), y compris au niveau ministériel.

Masques FFP2 : 47 114 en stocks à disposition pour les services.

Télétravail : retour au TT dans le champ normal, peut être allongé au-delà des 3 jours à titre exceptionnel, sur demande.

Résultats et NRP

Il y a trois façons de baser notre appréciation du Service Public : la réforme est forcément bonne, ne cibler que les réductions de moyens et effectifs, ou bien voir ce que disent les usagers !

Les baromètres externes démontrent que les usagers sont satisfaits du service offert globalement et pas seulement sur le plan numérique. Par ailleurs, les élus sont contents des conseillers aux décideurs locaux (CDL). Les baromètres sont bons, vis-à-vis des particuliers, des ordonnateurs et du partenariat avec les entreprises (800) et les 30 000 ECF (examens de conformité fiscale).

Il y a des biais d'examen des résultats, alors que les baromètres objectifs disent que cela fonctionne. C'est la reconnaissance de nos engagements. Je suis donc perplexe face aux discours négatifs des organisations syndicales.

Il y a des choses à améliorer, mais il ne faut pas avoir de vision décliniste. On nous demande de faire plus en termes de missions et les usagers sont contents.

La DGFIP a le baromètre le plus élevé des Services Publics, même s'il baisse. L'appréciation est marquée par les usagers sur sa réactivité pendant la crise.

Qualité de vie au Travail :

L'engagement du protocole sur l'indemnité a été respectée, elle a été versée en décembre. Les 30 agents oubliés seront servis.

Avancées sur la haute Fonction Publique :

Demain une réunion décisive aura lieu pour « bleuir » un statut d'emplois. Il concerne 350 emplois à la DGFIP. Le champ a été élargi aux numéros 2 pour offrir plus de souplesse et garder la logique maison. Il y aura un statut propre qui ne sera pas fondu dans les emplois de direction du niveau fonction publique. Cela correspondra à nos missions spécifiques et respectera la déontologie de la maison. Ce résultat va impacter les IP/AFIPA en termes d'affectations. Il y aura une garantie qui assure la cohérence et la pérennité des parcours : cela sera ouvert à l'extérieur, mais il faudra avoir travaillé 2 ou 3 ans au sein de la DGFIP.

Il y a convergence avec le ministère de la Fonction Publique. Le texte va pouvoir partir au CSFPE, qui devrait se tenir le 17 février 2022.

Responsabilité personnelle et pécuniaire :

Les ordonnances sont parties au Conseil d'État. Il n'y a pas eu de modifications dans les derniers échanges. Deux éléments importants : régime unifié avec des infractions et logique de faute grave (avec assez peu de définition, mais pas de faute de gestion).

L'avantage injustifié à soi-même suppose un intérêt direct ou indirect. Les vieilles créances seront recouvrées en fonction des risques et enjeux plutôt que de faire des relances systémiques (ex :

procédures collectives qui ne rapportent rien)

Les territoires d'outre-mer restent en dehors du champ de la réforme.

Evolution des recrutements et impact sur la formation :

Les départs ont été élevés et les recrutements énormes correspondants ont eu pour conséquence de tendre le niveau de saturation des écoles. Cela va continuer pendant plusieurs années.

Cela concerne aussi les entrées en détachement et les contractuels. Tous les chiffres seront communiqués. Plus de 4400 départs, c'est un niveau jamais atteint (sauf 2011 à cause de la suppression de la règle des 15 ans)

Les recrutements contractuels ont augmenté (766 en 2021) mais ce n'est pas une échappatoire à la formation. Il faut mettre en place tous les outils, mais s'ils ont le bagage technique, c'est inutile.

Listes Complémentaires : Examen Professionnel de B en A l'appel sera fait dès aujourd'hui pour les 30. Pour les C un appel sera fait sur la liste complémentaire rapidement.

Intervention de la CGT

Vous dites que les OS ne sont pas optimistes. Certes, comparaison n'est pas raison, par exemple les préfectures et les CAF qui ne reçoivent plus le public !

La DGFIP a été en capacité de réagir grâce à la conscience professionnelle des agents, mais tout le NRP n'est pas décliné : par exemple, les conséquences pour les usagers confrontés à 3 heures de queue, suite à la fermeture de nos services qui ne sont pas cités !

Le baromètre social des agents des finances publiques est absent, alors que les résultats ne sont pas du tout les mêmes.

Mise en place des CDL : il existe des tensions sur le recrutement des collègues et des intérimaires sont même mis en place.

Attractivité de la DGFIP pour les contractuels et pour les services civiques : les personnes ne restent pas voire ne sont pas recrutées. Quelle est la durée moyenne des contrats ?

Agents techniques et NRP : c'est un public dont on ne parle pas. Il y a très peu de postes, donc ils subissent une mobilité forcée. Les suppressions de postes sont découvertes en Comité Technique et aucune mission ne leur est allouée en remplacement. La CGT saisira la DG sur ce point spécifique

Réponses du directeur général

Oui, il existe des difficultés de recrutement sur les contractuels et les services civiques, parce que les bassins d'emplois sont faibles ou peu attractifs. On rappellera des modalités d'attractivité pour voir comment on peut tempérer ces déficits.

Sur les CDL nous sommes sur des logiques de choix, donc on peut ne pas trouver les personnes, mais nous allons vers les 500, voire 700 en septembre prochain. C'est mieux que les craintes que nous pouvions avoir.

Pour les services civiques, le marché de l'emploi fonctionne bien donc on prend note part là-dedans, Nous devons être attentifs à rester attractifs (la DGFIP était présente sur le salon de l'emploi à Villepinte)

Nous n'avons jamais sous-estimé l'importance du baromètre social et les résultats ne sont pas satisfaisants. On aura l'occasion de le commenter lorsqu'il sortira.

La GPEEC n'est pas un exercice simple dans la période. Pour 2021, il y a eu 400 recrutements

d'écart entre nos prévisions et les départs (retraites, changement de vie...). De plus certains choix individuels créent des effets macro... Les départs seront de 4000 à 4400 dans les prochaines années, donc il faut adapter les moyens de formations.

fichiers:



[Télécharger cr_ctr_du_8_02_22_17_02_2022.pdf](#) (305.66 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[CTR](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
