



Paris, le 3 juillet 2020,

Monsieur le Directeur Général,

Vous avez adressé le 26 juin 2020, à la suite du CTR du 18 juin 2020, un courrier aux organisations syndicales qui siègent dans cette instance. Vous avez bien voulu nous transmettre ce courrier le 30 juin 2020.

Vous y abordez différents sujets. Vous nous invitez notamment, collectivement, « à nous interroger sur les formes et les modalités du dialogue social ».

Nous vous adressons ces quelques propositions en amont du groupe de travail prévu le 7 juillet 2020 portant sur « les nouvelles modalités du dialogue social » pour nourrir notre réflexion collective sur ce sujet.

Nous vous indiquons également notre position sur les autres sujets évoqués dans votre courrier.

Le dialogue social

Lors de la crise sanitaire l'administration et les organisations syndicales ont su échanger et travailler ensemble au bénéfice de la communauté DGFIP.

C'est important de le souligner au regard du contexte social qui prévalait dans notre administration avant la crise sanitaire. Chacun a pris ses responsabilités pour que nous traversions cette crise le moins mal possible.

Cela ne signifie pas que nous sommes désormais d'accord sur tout, loin s'en faut, mais nous avons pu partager sur des questions importantes et trouver des solutions concrètes. La situation exceptionnelle se prêtait à cette meilleure écoute mutuelle.

Dans un contexte appelé à se normaliser, nous aurons l'occasion d'observer si un dialogue social plus fluide et plus constructif parvient à perdurer et à s'imposer.

L'UNSA et la CGC ne peuvent que souscrire aux propositions que vous formulez dans votre courrier du 18 juin.

L'année dernière, lors du conflit social qui opposait les organisations syndicales et l'administration sur le NRP, nous vous avons interpellé sur la nécessité de rénover le dialogue social à la DGFIP.

En termes de méthode, il nous semble que les propositions suivantes seraient de nature à améliorer la qualité de nos échanges :

- Les groupes de travail dit « de concertation », ne doivent pas se cantonner à des réunions d'information. L'administration doit clairement indiquer les points qui peuvent faire l'objet d'une discussion et ceux qui ne sont présentés que pour information.
- Vous devez donner des marges de manœuvre au président de séance, ce qui suppose qu'il ait une position hiérarchique suffisante pour prendre des décisions.
- Un relevé de conclusions doit systématiquement être rédigé et adressé aux organisations syndicales.
- Quand l'administration indique qu'elle va « expertiser » la solution alternative proposée par une organisation syndicale, elle doit transmettre les résultats de ces « expertises » à l'ensemble des organisations syndicales présentes à la réunion.
- Le cadrage de la durée des réunions doit permettre de cantonner les interventions sur le fond des sujets abordés.

Ce cadrage devrait prévoir un horaire de fin de réunion, et un ordre du jour qui soit en concordance avec le temps imparti. Les réunions de l'après-midi pourrait ainsi débuter dès 14h00 (au lieu de 14h30) et se terminer au plus tard à 18h00. Les réunions du matin pourrait toujours débuter à 9h30 et ne pas aller au-delà de 13h00. Cela signifie que l'agenda social doit prévoir des dates de repli dans les 5 jours qui suivent cette réunion pour poursuivre les discussions.

À notre sens, les réunions qui s'éternisent deviennent le plus souvent improductives, « tournant en rond ».

Votre proposition visant à approfondir lors d'un groupe de travail une thématique particulière, sur des sujets pouvant être moins techniques, rejoint cette idée. Des réunions plus courtes, axée sur l'approfondissement d'un sujet, seront nécessairement plus dynamiques et plus productives.

- Éviter la dispersion des sujets qui sont liés entre eux. Cela donne le sentiment que ces sujets sont volontairement dispersés, rendant leur appréhension globale plus difficile.
- Regrouper sur un laps de temps raisonnable les sujets qui relèvent d'une même thématique.
- Aborder lors d'un même groupe de travail, ou même ensemble de groupes de travail, les différentes implications d'une thématique particulière (métier, RH, budgétaire, informatique). En prenant l'exemple du CDL, il n'est pas « lisible » de disjoindre la « fonction métier » de l'aspect RH « positionnement », ni d'évacuer le sujet « indemnitaire ».
- Développer les possibilités de participer aux groupes de travail ou aux réunions institutionnelles en audioconférence ou, de préférence, en visioconférence. Dans cette

hypothèse, les délégations en présentiel pourraient s'auto-limiter **si et seulement si** des experts peuvent également intervenir en audio ou visioconférence.

- Porter la mention « document de travail » plutôt que « projet » sur les fiches transmises aux organisations syndicales.

- Les organisations syndicales pourraient s'engager à transmettre leurs déclarations liminaires en amont du groupe de travail afin de réserver plus de temps au fond des discussions sur les sujets à l'ordre du jour.

Concernant la mise en place de points informels d'information et d'échanges sur la vie de notre administration, comme cela c'est fait durant la crise sanitaire, l'UNSA et la CGC y sont très favorables.

Les audioconférences se prêtent bien à des échanges courts sur des points d'actualité ou d'urgence. Ce mode de réunion est plus réactif et mobilise moins de temps aux différents interlocuteurs (durée courte, pas de déplacement).

Mais il ne faut pas que ces réunions informelles remplacent les réunions institutionnelles. Même si nous ne sommes pas au CTR, l'UNSA et la CGC sont attachées au respect des instances élues des représentants des personnels.

Pour l'UNSA et la CGC, un dialogue social renoué pourrait faire l'objet d'un accord signé entre l'administration et les organisations syndicales validant une charte des bonnes pratiques.

Concernant l'agenda social du second semestre 2020, lors de la réunion du 28 juin sur le NRP, plusieurs organisations syndicales, dont l'UNSA et la CGC, ont demandé de modifier son calendrier afin de pouvoir discuter des impacts du NRP sur les organisations et les conditions de travail (accueil de proximité, télétravail, travail à distance, ...).

C'est ce type de démarche qui nous semble pertinente si nous voulons donner du sens à nos échanges et donner matière à faire progresser la réflexion.

L'accueil

Cette mission est au cœur de notre activité. Il est nécessaire qu'elle s'adapte aux attentes et aux besoins des usagers de notre administration.

Vous avez sérié les différentes dimensions de la mission. Nous devons trouver des solutions qui permettent à notre administration de remplir cette mission avec les plus hauts standards de qualité. Mais cela ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail et de l'intérêt du travail pour les agents.

Il faut trouver un équilibre entre les attentes des usagers et celles des agents. L'UNSA et la CGC travailleront à la recherche de cet équilibre.

Le télétravail

L'UNSA et la CGC ont poussé au développement du télétravail dans notre administration.

Nous regrettons qu'il ait fallu cette crise sanitaire pour que d'autres comprennent l'intérêt et les avantages de cette nouvelle forme d'organisation du travail.

La DGFIP doit rattraper son retard. Mais ce rattrapage ne doit pas se faire dans la précipitation.

Le volontariat de l'agent pour télétravailler doit être garanti. Les agents, et les cadres, doivent être accompagnés. La formation de l'encadrement au pilotage « à distance » (télétravail et travail à distance) doit être renforcée.

Une réflexion s'impose sur l'équipement informatique des agents en fonction de leur activité, mais aussi sur la capacité de nos applications à être télétravaillables.

De même les process et l'organisation du travail doivent être simplifiés avec notamment moins de statistiques et une latitude laissée au suivi par le chef de service encadrant.

Il va également être nécessaire d'intégrer les nouvelles mesures issues du décret « télétravail » modifié paru le 5 mai 2020.

L'UNSA et la CGC participeront activement aux échanges qui permettront de trouver « les voies et moyens d'un développement du télétravail à la DGFIP ».

La sécurité sanitaire des agents

La crise sanitaire a fait émerger de nouvelles pratiques et nous à obliger à repenser en partie les espaces de travail et l'organisation du travail.

Il faut faire le bilan de ces pratiques et conserver les plus pertinentes et notamment celles qui permettront de développer le « mieux vivre ensemble » au sein de nos services.

Cela passe par une réflexion sur les prestations de nettoyage des locaux, sur les règles d'hygiène au sein des services (matériels et espaces communs), sur l'aménagement des locaux.

Il serait dommage que certaines habitudes se perdent alors qu'elles sont utiles pour lutter contre la propagation d'autres maladies (virus grippal, gastro-entérite). La santé participe des conditions de travail des agents.

L'UNSA et la CGC souhaite que nos échanges sur ces sujets débouchent sur des actions concrètes. Il ne s'agit pas, pour nos deux organisations syndicales, d'accompagner les restructurations envisagées par le NRP mais de construire un cadre de travail dans lequel nos collègues pourront s'épanouir et ceci quelle que soit la structuration de notre réseau.

Veillez recevoir, Monsieur le Directeur Général, l'assurance de nos sentiments les plus respectueux.

Raphaël DUPENLOUX
Secrétaire Général UNSA DGFIP

Gilles BREWEE
Secrétaire Général CGC Finances Publiques