



Comité technique des services centraux du réseau de la DGFIP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

À la suite de mes collègues des autres organisations syndicales, permettez-moi, tout d'abord de vous souhaiter, au nom de la CFE-CGC et de l'UNSA, une excellente année 2019. Ces bons vœux s'étendent à nos collègues des services centraux et assimilés ainsi qu'à ceux des DFiP de Saint-Pierre-et-Miquelon et de Wallis-et-Futuna. L'alliance CFE-CGC & UNSA félicite l'ensemble des élus pour leur élection ou leur réélection. Nous souhaitons travailler avec chacun d'eux en bonne intelligence pour la défense des intérêts des collègues.

En ce début d'année, nous voyons une société française qui se déchire. Les uns reprochent à nos gouvernants leur attitude désinvolte puis autoritaire. Les autres appellent à cesser la cacophonie ambiante. Mais la colère vient de plus loin. Depuis plusieurs années, le dialogue social participe de moins en moins à la délibération des politiques publiques. Et, après, on s'étonne de voir un peuple, privé de corps intermédiaires efficaces, protester avec la dernière énergie !

Pour boucher les voies d'eau, le Gouvernement distribue de l'argent en demandant aux entreprises de payer un bonus exceptionnel de Noël. Mais, ès qualités d'employeur, il ne s'applique pas cette recommandation à lui-même. Sur les mesures de pouvoirs d'achat, les fonctionnaires apparaissent, encore une fois, comme des actifs de seconde zone. Rappelons-nous que le secteur public subit, depuis bientôt une douzaine d'années, une cure continue d'amaigrissement salariale.

Ce n'est pas la prime de 200 € au titre du prélèvement à la source qui va changer cette orientation. Nous dénonçons au passage qu'elle ne concerne que deux agents sur cinq de notre direction. En effet, il n'y a pas que la sphère fiscale *stricto sensu* qui soit concernée mais aussi le recouvrement, la paye et les pensions des trois fonctions publiques ainsi que les innombrables applications informatiques concernées. N'oublions pas non plus les autres services et projets qui ont subi, à leurs dépens, de près ou de loin les réaffectations de moyens humains et budgétaires mobilisés pour cette transformation majeure de nos rapports avec le contribuable.

À la DGFIP, l'entêtement de l'Administration à aboutir à un PPCR à moindre coût a amplifié ce phénomène. Les réformes de plus en plus arbitraires privent peu à peu les instances de leur substance : notamment pour l'évaluation professionnelle et les mutations mais aussi, à terme, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

L'ordre du jour évoque, comme chaque année, les évolutions des emplois. Pour la première fois depuis longtemps, les services centraux ne sont plus contributeurs nets mais bénéficiaires de nouveaux ETP. Notre alliance ne peut que se féliciter de cette annonce et y voir nos alertes régulières sur l'insuffisance des effectifs. Nous attirons votre attention sur la situation des collègues du bureau CF-2B, qui sont susceptibles de quitter leur emploi alors que le service CF est allocataire de nouvelles ressources.

Sur un sujet plus consensuel, nous nous félicitons du déploiement du télétravail. Dans un contexte de congestion des transports et de recherche d'équilibre des temps de vie, ce dispositif permet en outre de renouveler la culture de management. On passe d'une logique de contrôle à un principe de confiance. L'organisation des équipes sera sans doute différente. Les journées à domicile, plus au calme, pourront être, sans doute, plutôt dédiées aux travaux de fond. Cette mise en œuvre répond,



en tous cas, à une revendication de l'alliance CFE-CGC & UNSA. Toutefois, nous dénonçons ce quota de 10 % étalé sur 3 ans inscrit nullement dans les textes.

Voilà bien des sujets qui, avec bien d'autres questions, animeront nos discussions tout au long de notre nouveau mandat. De la richesse des débats doit venir la pleine conscience des enjeux des évolutions des métiers et de leur exercice.

Madame la Présidente, à la fin de nos plus ou moins longues déclarations liminaires, nous renouvelons encore nos bons vœux pour les quatre années à venir et nous vous remercions, par avance, de toute l'attention que vous voudrez bien porter à nos revendications, certainement très légitimes.

***L'Administration** remercie les organisations syndicales pour leurs bons vœux. Sensible à l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, elle souligne que les mots de la représentation du personnel fait écho aux vœux présentés par le directeur général le 11 janvier dernier. Sur le mandat passé, elle remercie les organisations syndicales pour leur discrétion professionnelle. Elle n'a heureusement déploré aucun incident sur les quatre dernières années.*

Le prélèvement à la source est la plus grosse réforme depuis la fusion. On peut noter que les centres de contacts sont de moins en moins saturés. Le 2 janvier, le taux de décroché était de 6 %. Le 11 janvier, il était déjà de 67 % malgré des usagers bavards (jusqu'à 20 min à 25 min de discussions !) et insistants (10 à 11 appels !). L'Administration dit faire ce qu'elle peut dans une démarche d'accompagnement.

Répartition des emplois en centrale en 2019 (pour avis)

Les services centraux sont dans la situation paradoxale d'être le seul service de la DGFIP à gagner des emplois par des renforts, redéploiement, renforcement et régularisation de surnombres. Cependant, il nous est difficile d'en connaître la raison exacte puisque les motifs n'en sont pas exposés, même sommairement.

Qu'est-ce à dire ? Serait-ce la mise au placard du rabet homothétique des économies budgétaires ? A-t-on écouté la cour des Comptes qui demandait une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dignes de ce nom ? En l'absence de communication aux organisations syndicales de tableau des missions, des emplois et des expertises, nous n'en savons rien. Mais peut-on y voir que les avertissements maintes fois rapportés par ce côté-ci de la table comme quoi les équipes avaient besoin de renfort ?

Au sujet des départs à la retraite, le SARH a demandé aux agents concernés de se faire connaître auprès de leur hiérarchie afin d'avoir une meilleure visibilité, tout en prenant en compte les CET, dont le stock permet d'anticiper la mise en congé effective. Nous espérons que cela permettra de mieux prendre en compte l'évaporation naturelle des effectifs.

Qu'en est-il des conséquences sur la gestion du personnel ? Le cas absurde du bureau CF-2B qui rends 4 ETP alors que le service CF est bénéficiaire de 5 emplois supplémentaire nous a laissé perplexe. En général, si la règle est que c'est le service qui est bénéficiaire des emplois, alors le redéploiement des effectifs au titre des mutations budgétaires devrait être effectué au niveau du service et non pas au niveau du bureau.

Sur le détail, nous voyons que l'encadrement est renforcé au même volume que les inspecteurs mais les cadres B & C sont réduits. Nous remarquons que, malgré des écrêtages nombreux hors de la

réglementation européenne¹, la DLF ne voit pas ses effectifs renforcés. Pourquoi la pénurie manifeste n'a-t-elle pas été prise en compte ? Comment, dans ce cas, organiser le service pour que les agents aient une charge de travail raisonnable et puissent prétendre au même équilibre de vie que les autres rédacteurs ? La DIE, CF, GF et SI ont été particulièrement renforcés en inspecteurs mais pas CAP Numérique. Comment les surnombres du PAS vont-ils être gérés, notamment dans ce SCN ? RH est renforcé de 14 cadres supérieurs mais perd 2 inspecteurs, pouvez-vous expliquer ?

Sur la DLF (programme 305 « Stratégie économique et fiscale » piloté par la direction générale du Trésor), l'Administration répond que la création du poste supplémentaire du directeur adjoint sera pris en compte au titre de la loi de finances pour 2020. Ce recrutement effectué courant de 2019 sera régularisé l'année prochaine.

Sur les autres services (programme 156 « Gestion fiscale et financière de l'État et du secteur public local », piloté par la DGFIP), l'Administration pointe son manque de vigilance de n'avoir pas pris en compte la reddition de quatre emplois par le bureau CF-2B – à l'ordre du jour du présent comité technique.

Plus généralement, l'Administration a voulu faire une « opération vérité » en mettant, enfin, au budget 26 postes surnuméraires à RH et à JF, pour certains datant d'avant la fusion (ex-DGI). En revanche, 30 créations nouvelles sont annoncées :

- 12 postes à GF ;
- 14 postes à CF ;
- 1 poste à CL (sur le compte financier unique) ;
- 3 postes à la DIE (gestion du programme 348 « Rénovation des cités administratives et autres sites domaniaux multi-occupants »).

Parmi les 40 suppressions au titre du taux d'effort, on peut noter :

- 5 suppressions à RH en raison des simplifications des règles de mutations nationales (disparition des RAN) ;
- 4 suppressions à SPiB grâce à l'automatisation de certains processus ;
- 4 suppressions à CF-2B (autre sujet à l'ordre du jour).

Le projet « Zéro Cash » est financé par mise à disposition d'un ETP de l'IGF.

L'Alliance CFE-CGC & UNSA demande une information sur les surnombres dus au prélèvement à la source.

L'Administration répond que 47 surnombres sont prolongés à la DGFIP pour l'année 2019, dont :

- 16 emplois à SI ;
- 20 emplois à GF ;
- 4 emplois à CE ;
- 7 emplois à CAP Numériques.

7 suppressions d'emplois de 2018 étaient imputables à l'exécution budgétaires.

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&intPageId=205&langId=fr>



L'Alliance CFE-CGC & UNSA regrette l'absence de ces informations dans la documentation fournie. Par ailleurs, les organisations syndicales s'étonnent de constater que des collègues d'autres services que ceux cités par l'Administration aient été contraints d'abandonner leurs postes.

Nous refusons de prendre part au vote

Nous prenons acte des renforts alloués aux services centraux. Toutefois, l'insincérité d'une documentation partielle soumise à l'avis des représentants du personnel ne permet pas de donner un avis ni valablement, ni utilement. De surcroît, nous déplorons la baisse des emplois nationaux à la DGFIP. Par ailleurs, nous n'avons pas d'information sur les conséquences humaines sur les effectifs réels de ces redéploiements de ressources budgétaires.

Modification de l'arrêté portant organisation de la DGFIP : création de la mission « projet zéro cash » (pour avis)

La suppression des espèces a pour but de sécuriser les centres des finances publiques et de mettre fin à une activité résiduelle. Mais, malgré l'impact positif sur la sécurité des agents et des sites, notre alliance ne peut totalement se satisfaire de cette évolution. La DGFIP se vide peu à peu de sa substance. Cette bataille contre le cash s'inscrit-elle dans l'objectif « zéro guichet » ? Rien que pour un changement d'adresse, les usagers peu habitués aux arcanes de leur espace personnel sur www.impots.gouv.fr ont toutes les peines du monde à trouver un interlocuteur de proximité.

Nous espérons, toutefois, que le prestataire exclusif disposera d'un réseau suffisamment déconcentré pour travailler au plus près de populations souvent fragiles, notamment en milieu rural.

Pour une fois, ce ne sera pas une mission à effectif dédié mais une cheffe de projet. Mais à quoi cette appellation renvoie-t-elle ? En effet, ce titre correspond à une qualification informatique ministérielle. Pour lever l'ambiguïté, même si les fiches ne font pas l'objet du vote, il est préférable de parler de « chargée » ou de « responsable » de projet.

Le fonctionnement en mode projet pour une mission précise est un moyen élégant de réunir les agents concernés en tant que nécessaire sur un exercice défini. Cependant, les différents bureaux devront veiller à allouer au projet les ressources nécessaires. Comment cela se fera-t-il ?

Si nous avons bien compris, un CTSCR sera convoqué au second semestre 2020 pour faire le bilan de l'opération et pour revenir à la rédaction initiale de l'article 13.

***L'Administration** rappelle que ce n'est pas un comité technique de réseau « métiers ». Elle prend acte qu'une frange des usagers est, pour des raisons sociales et culturelles, attachés au paiement en espèces, dont la part est certes variable mais va en diminuant. Les redevables pourront effectuer des paiements partiels des sommes mises en recouvrement. En revanche, sur la question des délais de paiement, les comptables publics restent seuls compétent pour définir un éventuel plan d'étalement. Les usagers devront prendre rendez-vous auprès de leur trésorerie.*

L'Administration rappelle solennellement que cette réforme ne cache pas d'objectif caché « zéro guichet. »

Ce projet ambitieux et transversal est réalisé en commun avec le bureau CL-IC sous couvert d'un comité de pilotage transverse. Le coût de la prestation n'est certes pas encore connu puisqu'il résultera de l'appel d'offre. L'avis a été publié le 22 décembre au BOAMP². Le nombre minimal de point de contact a été défini en rapport avec le nombre de services comptables ayant une adresse

2 <https://www.boamp.fr/avis/detail/18-178148/7>



différente. La négociation doit commencer à partir du 15 février. En raison du ticket d'entrée en matière d'investissements, le marché sera de 5 ans et renouvelable.

Concernant les coûts internes, il a déjà été estimé que cette évolution occupera 300 jours.hommes pour la seule application HELIOS.

Les travaux sont organisés en mode projet, ce qui permet de ne pas surcharger l'activité normale du projet. Ils sont pilotés par une jeune inspectrice des finances au titre de son parcours d'intégration à l'IGF. Son poste n'est donc pas un emploi imputable à la DGFIP au titre de la loi de finances pour 2019.

Avis favorable

Sur le « zéro cash », cette mesure permet plus de sécurité pour les agents et donc de meilleures conditions de travail. Mais nous redoutons l'objectif « zéro guichet ».

Déploiement du télétravail à domicile dans les services centraux (pour information)

Le télétravail est un droit du salarié. Les pouvoirs publics encouragent cette pratique dans le secteur privé. Mais nous trouvons l'administration bien timide sur la question. Nous souhaitons, malgré un quota encore limité (qu'aucun texte ne définit!), que cette pratique soit promue auprès des agents par les directions de bureau. Il est à noter que le télétravail est à distinguer du travail à distance pratiqué par l'encadrement. La diffusion du dispositif pourra sans doute clarifier la position des responsables qui travaillent depuis leur domicile en dehors de tout cadre et aux dépens de la protection de leur sphère personnelle.

Le formalisme rigoureux doit permettre à chacun d'être au clair sur les droits et devoirs qui incombent aux parties. Il faut, en effet, s'assurer de l'organisation des travaux et veiller à la qualité de l'installation de l'agent ainsi que de sa protection professionnelle dès lors qu'il est à son poste de travail distant. Pouvez-vous rappeler la couverture des risques ?

Nous notons avec satisfaction un suivi particulier par le service RH-2C quant aux situations de handicap. Pour réduire les risques, nous demandons qu'un deuxième écran, plus large que celui des portables, puissent être mis à disposition au domicile des agents.

Sur les postes informatiques, nous présumons qu'il s'agit de PC portable. Qu'en est-il de la sécurité et du chiffrement de données, parfois hautement confidentielles ? À ce sujet, nous aurions aimé recevoir le dossier complet et non pas un extrait introductif.

Pour les personnels du SI, une solution est enfin mise en œuvre. Représentant un tiers de l'effectif, nous voyons qu'une expérimentation commence au sein d'un bureau à la fois ligérien et francilien. Quand envisagez-vous une généralisation ?

L'Administration rappelle que, depuis 2 ans, 33 agents ont participé à la préfiguration du télétravail. Le calendrier de déploiement dans les services centraux est le même que dans le réseau et part de la diffusion de la note du 10 décembre 2018. Tous les agents, de statut DGFIP comme de Centrale et de toute catégorie A, B ou C, y sont éligibles. Le dispositif sera piloté localement par des correspondants dans les sous-direction et bureau. Le dispositif ne devra pas être figé : « On peut faire tourner les agents. »

Le quota de 10 % pour les trois prochaines années, établi d'après des études comparatives, est défini par sous-direction (niveau donnant de la souplesse et de « l'intelligence » dans la gestion de



ce maximum). Ce démarrage progressif prend, en effet, en compte les évolutions possibles dans l'organisation du service ainsi que la limitation des réseaux informatiques de la DGFiP pour assurer les connexions VPN depuis un lieu de travail distant. La phase de lancement devra se faire de manière concertée par une explication à l'ensemble des personnels.

Le télétravail repose sur le volontariat exclusif de l'agent. On ne saurait l'obliger à adopter ce nouveau mode d'activité. Même dans le cas du télétravail thérapeutique, ce consentement était déjà nécessaire.

Le télétravail ne concerne que les personnes **aptés** à travailler. Lorsqu'un agent est arrêté, il cesse de travailler : « **Le télétravail est suspendu en même temps que le travail.** » Plus généralement, chaque **journée** de télétravail est **décomptée forfaitairement** dans l'application SIRHIUS et ne donne lieu à aucune récupération d'horaires variables. La période horaire durant laquelle l'agent est joignable est dûment stipulée dans la convention. Afin de veiller à l'équilibre du collectif de travail, les parties sont tenues d'en respecter les termes, qui ne seront révisés qu'annuellement. Le télétravailleur doit cependant exercer à distance raisonnable de son lieu de travail afin d'y permettre un éventuel retour en urgence. Elle est évaluée à moins d'une demi-journée de route : typiquement, une convocation le matin pour un rendez-vous l'après-midi. Cette facilité doit toutefois rester exceptionnelle et n'est justifiée que par nécessité impérieuse.

L'Alliance CFE-CGC & UNSA rappelle instamment que les conférences téléphoniques peuvent facilement se substituer à des déplacements physiques inutiles, fatigants et nuisibles à l'esprit du télétravail.

Un guide dédié a été rédigé à l'attention de la hiérarchie. Il répond aux questions posées lors de la phase d'expérimentation : « On ne voit plus l'agent ! Comment vais-je le contrôler ? » Afin de rassurer les chefs de service, on leur a répondu durant les réunions quadrimestrielles : « Êtes-vous tous les jours derrière vos agents ? » Au début de l'expérience, des agents et leur encadrement ont voulu partager un tableau de bord, dont l'usage fut vite abandonné faute de nécessité parce que tout allait bien. Le bon fonctionnement du télétravail dépend des discussions approfondies avec le chef de service et de la coopération entre collègues avec redistribution éventuelle des tâches. Par exemple, dans les SIP la gestion des alertes reste dévolue aux agents présents sur site tandis que les télétravailleurs récupèrent d'autres tâches : « C'est du donnant-donnant. » Toutefois, ces questions sont similaires à celles des temps partiels ou des absences diverses, pour formation notamment.

La campagne de recensement des candidats dans chaque bureau durera 3 semaines selon un calendrier défini au niveau de la sous-direction. En cas d'acceptation, le bureau dressera une convention annuelle de télétravail, renouvelable par reconduction expresse. Le formalisme précis s'appuie sur une documentation solide. De plus, la phase managériale passe par un dialogue avec l'agent qui est essentiel à la phase d'instruction.

Les décisions relatives au télétravail sont passibles de la commission administrative paritaire locale (CAPL).

Les accidents survenus durant les horaires censément ouverts seront imputables au travail, sauf en cas de déplacement inhabituel. La question des trajets peut être stipulée explicitement dans la convention de télétravail.

En raison de la diversité des cas de figure possibles, la notion de déplacement habituel a été âprement débattue par les organisations syndicales.



Concernant le poste de travail au domicile, l'Administration n'a pas identifié de question relative à un éventuel surcoût des assurances habitation ; mais le point sera précisé lors d'un prochain comité technique. L'agent doit attester de la conformité de son installation auprès de l'Administration. Les accidents survenus durant les horaires censément ouverts seront imputables au travail, sauf en cas de déplacement inhabituel. La question des trajets peut être stipulée explicitement dans la convention de télétravail.

Sur le suivi des troubles musculo-squelettiques, de l'ergonomie et des risques psycho-sociaux, les télétravailleurs ne sont pas seuls et le lien social n'est pas rompu. Le télétravail sera pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

L'Alliance CFE-CGC & UNSA a proposé que soit ajouté au tableau de bord de veille sociale le taux de télétravailleurs.

Au niveau du matériel, seul l'ordinateur portable avec station d'accueil dans les bureaux est prévu, mais point de double écran ni de téléphone portable à domicile.

Pour des raisons de continuité de service, il n'est pas prévu de verrouiller les accès à distance (VPN). Le droit à la déconnexion pourrait être pris en compte par un message d'attente et par la sensibilisation de la hiérarchie.

Les rédacteurs disposeront d'un profil VPN 10 autorisant l'accès à une liste limitative d'applications (dont Chorus-Cœur), qui a été stabilisé à la fin de la période d'expérimentation, au cours de laquelle les télétravailleurs ont pu demander toute modification. Elle ne sera désormais complétée que sur un rythme annuel, sauf urgence manifeste. L'AIFE vient de lever l'interdiction pesant sur le module « frais de déplacement » (Chorus-DT).

L'Alliance CFE-CGC & UNSA demande que la question de l'accès aux applications nouvelles soit instruit par les maîtrises d'ouvrage et d'œuvre dès la phase amont du comité d'architecture informatique.

Les informaticiens (typiquement « développeurs ») devront bénéficier d'un mécanisme de déport d'écran autorisé par une habilitation VPN 15, actuellement expérimenté au bureau SI-1C et à la DiSI Paris-Normandie.

Concernant enfin, le cas des situations d'urgence, il faudrait que les agents disposassent tous d'une solution mobile, sachant que la plupart des inspecteurs ne disposent que d'un poste fixe. Et faut-il demander aux agents de ramener leur matériel à la maison pour faire face à toute éventualité ? Cela va contre le principe de distinction des temps de vie.

L'Administration rappelle que le télétravail en situation d'aléas consiste, en fait, à prendre en compte les difficultés de transports, notamment durant les mois d'hiver en zone montagneuse.

Réorganisation du bureau CF2B (pour information)

La fraude fiscale ne sera plus poursuivie devant les juridictions en opportunité mais en légalité. Nous comprenons le besoin de réaffecter des ressources libérées par les évolutions du métier.

Toutefois, nous ne comprenons pas la solution envisagée. En effet, on garde l'inspecteur principal et le contrôleur, mais on se sépare brutalement des inspecteurs. Mais au vu du mouvements d'emplois dans le périmètre du CTSCR au titre du PLF 2019, c'est le monde à l'envers. Le service doit, en effet, rendre 2 emplois d'encadrant et 3 emplois B & C mais recruter 10 inspecteurs. N'aurait-il pas été plus judicieux de leur donner une priorité pour être réaffectés dans les autres bureaux du service.



De fait, si nous calculons bien, c'est 14 inspecteurs supplémentaires dont pourront bénéficier les autres bureaux de CF.

Cette réorganisation s'inscrit dans la création de la police fiscale. Auparavant, le dépôt de plainte était régi par le « verrou de Bercy » : les directions locales proposaient des dossiers dignes de poursuite selon des critères définis par une circulaire. Le bureau CF-2B, aidé en province par des pôles pénaux interrégionaux, les sélectionnait puis rédigeait une plainte qu'il présentait la commission des infractions fiscales (CIF).

Concernant l'année 2017, **l'Administration** pouvait énumérer :

- 50 000 contrôles fiscaux externes ; dont :
- 5 000 dossiers donnant lieu à plus de 100 000 € de redressement ; dont :
- 1 200 propositions soumises à la CIF ; dont
- 1 000 dépôts de plainte.

En 2017, une mission d'information parlementaire critiqua, contrairement à la jurisprudence du conseil constitutionnel, le rôle de parquet joué par l'administration fiscale. L'article 36 de la loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude prescrit désormais la dénonciation automatique au procureur de la République de tout dossier répondant aux critères légaux. À la place du mémoire circonstancié visé par la CIF selon l'ancienne procédure, la justice ne reçoit plus des directions de contrôle que les pièces du dossier assorti des éléments de rectification. Le travail d'analyse, autrefois amplement préparé par la DGFIP, est désormais laissé à la seule charge des tribunaux. Cette approche intégrée ne déroge toutefois pas au non bis in idem, car l'action fiscale précède toujours l'action pénale.

Avec le nouveau dispositif, le décompte aurait abouti, pour la même année 2017, à :

- 2 000 dénonciations automatiques par les directions
- un reliquat de 500 affaires à traiter par les pôles pénaux ; dont
- 230 pour le futur pôle francilien.

Le bureau CF-2B conserve cependant une expertise sur la fiscalisation des affaires pénales à caractère financier. Le suivi judiciaire sera, en revanche, renforcé. Le métier va évoluer vers un pilotage d'activité partagé avec la Chancellerie et la maîtrise d'ouvrage de nouveaux outils ad hoc. Le bureau assurera une expertise juridique auprès du réseau par une permanence téléphonique.

Compte tenu de la baisse prévisionnelle de l'activité et voulant se recentrer sur son rôle d'Administration centrale (suivi et pilotage, désengagement des visas procéduraux suite à une évolution future de la réglementation), le bureau CF-2B se voit contraint de supprimer une section et :

- de réaffecter « en surnombre » l'inspecteur principal en tant que chargé de mission sur l'accompagnement méthodologique, la formation et le soutien au réseau au sujet, notamment, de l'application de la présente réforme ;
- de réaffecter le contrôleur et l'agent administratif du bureau d'ordre (supprimé) dans l'une ou l'autre des sections restantes ;
- de demander à quatre inspecteurs de souscrire obligatoirement une demande de mutation.



Malgré la création de 14 postes en renfort dans le service CF, la haute expertise juridictionnelle de ces collaborateurs, pourtant reconnue, ne correspond malheureusement pas aux compétences recherchées plus spécifiquement en matière d'exploitation d'un lac de données au fin de ciblage de la fraude et valorisation des requêtes (CFVR).

Ces quatre rédacteurs bénéficieront des garanties de résidence, ultimement à la direction régionale de Paris-Ile-de-France, et de rémunération sur trois ans. Les agents ont bénéficié d'un accompagnement spécifique par le bureau RH-1C et au moins la moitié d'entre eux a pu, dès à présent, définir un projet professionnel satisfaisant.

L'Alliance CFE-CGC prend acte des conséquences de la réforme législative. Elle rend hommage à l'anticipation et à l'implication personnelle du chef de bureau CF-2B qui a permis aux collègues concernés de réorienter leur carrière dans des conditions assez favorables.

Régularisation d'horaires pour les agents du CIP de Noisiel lors de la fermeture du restaurant administratif de Noisiel (pour information)

Il y a besoin de demander des précisions quant à la prise en compte du délai de route au cours des 2 semaines d'hiver et des 6 semaines d'été de fermeture.

Nous avons fait un petit calcul. Cette demi-heure créditée correspond à un coût salarial total de 21,41 € par agent³ et par repas. Ce dispositif est quatre fois plus coûteux que le titre restaurant, dont la subvention patronale est plafonnée à 5,52 €⁴. Ce dispositif permettrait de délivrer des tickets à valeur faciale de 9,20 € (3,68 € de reste-à-charge pour l'agent) ; ce qui aiderait, par exemple, à prendre le plat du jour à la brasserie tout en participant à l'activité économique de la ville.

***L'Administration** prend acte des remarques des organisations syndicales, tant sur l'uniformisation des règles de gestion dans le sens de la confiance donnée aux agents, que sur l'estimation des coûts de la mesure actuellement en vigueur et ceux d'une alternative possible.*

Suivi des questions posées (pour information)

L'administration informe de la mise en place d'un espace intranet dédié aux organisations syndicales représentés au CTSCR.

Questions diverses

Modalité du recensement des grévistes

Suite à une interpellation de l'Alliance CFE-CGC & UNSA, ***L'Administration*** rappelle que le recensement s'effectue en deux temps :

1. *Communication du nombre d'absents non couverts*
2. *Recensement nominatif des grévistes effectifs pour retenue sur traitement.*

Il est pris acte de la communication maladroite sur cette question de la part d'un bureau SI.

3 inspecteur analyste 7^e échelon

4 <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/les-titres-restaurant.html>



Reprographie des sections syndicales des services centraux

S'appuyant sur la double représentativité ministérielle et locale, la CFE-CGC souhaite occuper des locaux plus grands à Sully, profitant d'un déménagement d'une autre organisation syndicale. Cette question est à voir avec M. Stéphane Gridelet, permanent et trésorier national.

Après une année électorale, L'Administration indique revenir à un niveau normal de 220 000 copies réparties d'après le poids relatif des organisations syndicales.

Déménagements dans les services centraux

Les organisations syndicales demandent à être informées des travaux une fois par trimestre.

Au Blanqui les changements de bureau sont achevés physiquement. Le déménagement peut-être considéré comme achevé en ce sens, mais des personnels déménagés n'ont toujours pas un système de chauffage pérenne (Pièce 2124 de la DGSSI avec 4 bureaux dans la même pièce avec un chauffage d'appoint et un seul moteur de chauffage/climatisation qui se met à vrombir par intermittence).

Je tiens à signaler ce point sachant que les soucis de chauffage sont importants sur le site cet hiver qu'il y ait eu déménagement ou pas.

Il y a un changement de prestataire chauffagiste. Celui-ci doit intervenir sur les moteurs de chauffage climatisation qui sont en panne. En attendant le changement des moteurs, il a été fourni une vingtaine de chauffages d'appoint aux agents DGSSI, SI1B, SI1F après maintes réclamations soit au 82 000, soit le SEP, soit auprès des correspondants DUERP. Le prestataire est passé à partir du 7 janvier pour relever les températures (les agents se plaignent à 19°C dans le bureau.) Il semblerait que priorité ait été donnée par les services centraux aux personnels de TRACFIN pour les allocations de chauffages d'appoint mais également pour les interventions techniques.

Petite suggestion, suite aux interventions de travaux, il serait bien de prévoir en fin de travaux un nettoyage des filtres de ventilation (c'est un autre marché de prestation qui intervention actuellement à dates fixes: prévu en mars 2019): des débris de plafond et des poussières pouvant être rediffusés après mise en route de la ventilation, déclenchant ainsi des allergies.

L'Administration prend acte de ces demandes.

Elle informe que les futurs travaux sont encore à l'étude par le bureau SP-B-2C. Ils concernent notamment la répartition des effectifs entre les bâtiments Maille Nord et Montaigne.

Sur l'insalubrité des abords du Montaigne, l'Administration a trouvé un allié en la personne de la RATP mais n'a pu obtenir d'autres contacts. La dératisation dépend de l'établissement territorial du Grand Paris auquel la commune de Noisy-le-Grand adresse des demandes d'appui. Les opérations sont effectuées deux fois par an. La dernière eut lieu en novembre 2018.