



Comité technique des services centraux du réseau de la DGFIP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Certes à l'approche de février, ce comité technique hivernal a des accents de « nuit de la déprime. » Permettez-moi, cependant, de vous souhaiter ainsi qu'à vos proches et collaborateurs une excellente année 2020. Mes bons vœux s'étendent de ce côté de la table où chacun, d'une autre manière, travaille au bien commun, qui est l'autre nom de la République.

Les *twenties* seront-elles folles, lumineuses ? L'Histoire le dira. En tous cas, la société est tiraillée entre des élites en voie de sécession et un peuple qui s'interroge sur son avenir. Le désaccord majeur sur les retraites est la manifestation de ce divorce tragique et, hélas, violent entre deux mondes qui ne se parlent plus. L'état de nos administrations est symptomatique de ces questions. Tout vient d'en haut et nos collègues n'ont plus le sentiment d'être acteurs des évolutions de la DGFIP.

En ce début d'année, disais-je, et dans un dialogue social qui est souvent de pure forme, nous ne vous parlerons pas des suppressions d'emplois. Nos camarades des autres organisations ont déjà exprimé aussi bien que j'aurais pu cette question ô combien fatale pour la carrière de certains de nos collègues. Nous n'évoquerons pas non plus cette fusion mal bâtie du recouvrement fiscal et douanier, tournant le dos au principe de « qui gère contrôle. » Nous ne vous demanderons pas non plus de nouvelles du « Grand Déangement » de la Centrale pour laquelle plus de quatre cents collectivités ont fait acte de candidature. Non pas que tous ces sujets nous désintéressent, mais ils font déjà la part de débats nourris de part et d'autre de la table. Un mot tout de même : nous ne vous ennuierons pas non plus avec cette prétendue simplification juridique qui vient taire le dialogue social sur l'organisation hiérarchique et fonctionnelle du travail.

Non ! Nous venons vous voir ès qualités de présidente du CTL de la DFiP de Saint-Pierre-et-Miquelon. Déjà, sur la suppression d'un cadre B ou C, nous attirons votre attention que les services sont déjà en surcharge. Le travail est, en effet, plus complexe qu'ailleurs à cause des spécificités locales. La télédéclaration n'existe pas. Les impôts sont liquidés encore à la main et les taxes locales sont différentes. Bref, en Nouvelle France, les moindres ressources sont nécessaires.

Nous avons été sollicités par des collègues qui avaient des problèmes de santé importants. La qualité insuffisante du plateau sanitaire de l'archipel ne permettait pas de les traiter sur place. Il fallut donc retourner en métropole pour les soigner proprement. Et là, c'est le drame ! Une erreur d'aiguillage et un carambolage plus tard, les collègues ne sont plus payés et leur situation se perd dans les brumes subarctiques. Dans l'errance au milieu du blanc dehors, on ne discerne plus toujours les limites de ses responsabilités au risque de la déontologie et du respect dû aux personnes. Sur ce sujet, nous avons demandé un soutien au bureau RH-2C. Le pôle chargé des agents en difficultés prend actuellement en charge les sujets individuels signalés.

Pour remettre la DFiP sur de bons rails, il est nécessaire d'offrir tant aux agents qu'à la direction un support de qualité. La vie dans l'archipel est rude et il n'est pas facile de tenir le gouvernail au milieu du blizzard. Les affaires compliquées devraient recevoir une assistance technique et juridique afin de trouver une solution. Sans doute que les services centraux ou une direction locale pourrait apporter une aide précieuse au bon fonctionnement des services insulaires.



De plus, le choc culturel, climatique et géographique de l'installation entraîne un certain spleen chez des collègues qui finissent par perdre pied, se prenant à penser que les portes du pénitencier viennent de se refermer. Plutôt que d'en rester à cette plainte et à la démobilitation, il nous semble nécessaire de mieux préparer le recrutement et l'accueil des nouveaux arrivants.

Sur ces points, nous attendons de votre part des solutions pérennes. En attendant, nous comptons sur votre appui envers la direction locale à remettre à l'endroit les situations de nos collègues qui n'en peuvent plus. Nous demandons en outre que les conditions de vie au travail soient évoquées régulièrement aussi bien ici que par le CHSCT compétent.

Je vous remercie.

Validation du PV du CTSCR du 02/07/2019 (pour avis)

Avis favorable

Validation du PV du CTSCR du 08/10/2019 (pour avis)

Avis favorable

Saint-Pierre-et-Miquelon (pour information)

On vous a déjà – un peu – acclimatés avec les réalités subarctiques de Saint-Pierre-et-Miquelon...

Une Direction, une DFiP aux effectifs peu nombreux (on y décomptait 25 agents présents il y a quelques jours) et 6 500 habitants, l'éloignement de Paris : 4 500 km d'ici, à vol d'oiseau, 10 h de vol, et avec escale. Saint-Pierre-et-Miquelon est plus proche du Canada que de la France métropolitaine : une bonne dizaine de milles de Terre-Neuve.

C'est peu de dire que tout y est plus compliqué, plus difficile qu'ailleurs. Les collègues n'accèdent pas à l'ENSAP ni à leurs fiches de paie. Il n'y a pas de médecin à demeure, ce sont des vacataires qui se relaient à l'hôpital.

Plusieurs collègues affectés là-bas sont en grande difficulté.

Au bureau RH-C, le pôle des agents en difficulté (PAD) a été saisi de certaines situations individuelles, et nous vous demandons que des solutions, avant tout humaines, soient trouvées.

Nous avons aussi été informés de dysfonctionnements majeurs.

Le recrutement, l'envoi et l'accueil de nos collègues dans cette DFiP sont perfectibles. Le choc climatique et culturel y est rude.

Beaucoup sont attirés – devrais-je dire appâtés ? – par certaines primes ou compléments de rémunérations et ils s'attendent à une sorte d'Eldorado.

Ils n'imaginent pas l'absence ou la faiblesse des infrastructures, les coûts très élevés des denrées alimentaires, des produits de première nécessité, des logements, des déplacements de ou vers la métropole, les frais à engager pour être bien soigné...

Plusieurs collègues perdent alors pied, sont désorientés.

Sur place, incompréhensions, quiproquos, malentendus figent le dialogue avec la hiérarchie et la bonne marche des services. les « trains » du dialogue déraillent, ou les aiguillages sont gelés et sont rentrés au dépôt !



L'organigramme lui-même ne permet pas une rupture dans certaines chaînes de travail : il est étrange que la même personne soit à la fois adjointe de l'AGFiP, chargée de la maîtrise des risques et aussi à la tête d'un service de recouvrement, et aussi responsable des RH...

Des hésitations et des confusions se sont produites, tant au sein de l'encadrement et des personnels que dans le corps médical.

Il en résulte une situation effroyablement compliquée et nous demandons l'engagement d'un audit, par des auditeurs nationaux.

Par ailleurs, l'appui et le soutien du Pôle National de Soutien RH de Toulouse ou du SARH ou encore d'une Direction Régionale du réseau pourraient être fort utiles.

Le Pôle des Agents en Difficulté pourra également apporter des conseils et une aide précieuse.

Enfin, il serait pertinent que tout agent qui formule une demande d'affectation à Saint-Pierre-et-Miquelon soit parfaitement informé des conditions de vie et de travail qui y ont cours.

Beaucoup ont l'idée de laisser en métropole des difficultés personnelles et/ou familiales et croient qu'un Océan va les en séparer et peut-être, les effacer.

Or il n'en est rien !

Nous pensons que l'administration doit désormais mieux évaluer les motivations des candidats, leurs capacités d'adaptation et les chances de réussite d'une telle affectation, qui n'a rien d'anodin.

Textes d'organisation de la DGFIP (pour avis)

Cette simplification a, dans sa note d'accompagnement même, la prétention de réduire encore une fois le dialogue social dans les administrations. En effet, nous avons vu à chaque réunion combien il était utile de convoquer les responsables. Eux-mêmes étaient heureux de nous expliquer les évolutions des métiers, des missions et des organisations. C'était l'occasion de faire le point sur les structures qui bougeaient.

Désormais, tout cela vient de couler sous la ligne de flottaison. On ne voit plus rien et l'organigramme n'est même pas en annexe ! Est-ce à dire qu'on n'a plus la parole ? Scrutant le calendrier du dialogue social, notre instance ne se réunira plus de l'année. À quoi servons-nous donc ?

Par ailleurs, la publication précipitée au journal officiel rend caduc notre avis. Il n'est plus nécessaire. Certes, il y avait la grève et tout ça mais ce n'était pas une raison.

Avis défavorable de principe (ou non prise de part à un vote devenu sans objet si unanimité de la démarche)

Conséquences de la circulaire du premier ministre du 5 juin 2019 sur l'organisation des administrations centrales : éventuelle application à la DGFIP (pour information)

On en voit déjà ici un cas pratique !



Délégation internationale (pour avis)

Afin de bien fonctionner, une structure a besoin d'atteindre une taille critique. La division de ces missions résultait de la fusion encore incomplète de nos administrations parentes. Cela clora sans doute une part des dysfonctionnements passés. Du moins, nous l'espérons.

Avis favorable

Les emplois 2020 (pour avis)

Le rythme des suppressions marque le pas. Et les services centraux ne s'en sortent certainement pas trop mal. La DLF pourra utilement préparer la réforme des taxes locales. Nous soulignons cependant qu'au vu de la masse de réforme à traiter, les services ne pourront sans doute pas tout absorber.

Cependant, notre rôle ne consiste pas à entériner un extrait de titre II de bleu budgétaire. Nous ne sommes pas en mesure d'avertir nos collègues quant à la pérennité de leur emploi. Quelle garantie auront-ils ?

Avis défavorable de principe (ou abstention pour information insuffisante sous condition d'une démarche coordonnée avec les autres OS)

Recensement des agents en surnombre par structure des services centraux et catégorie et perspectives éventuelles de suppression de ces surnombres (pour information)

Ceci est le pendant à la question des suppressions d'emplois. Nous attendions une documentation exhaustive.

Bilan social décliné pour les services centraux (pyramide des âges, répartition femmes/hommes, catégories, grades, qualifications (pour les informaticiens), nombre d'agents par sites...) (pour information)

Ce point est aussi en lien avec la GPEEC. Qu'en est-il du tableau des missions, expertises et compétences que réclamait la cour des comptes ?

Présentation de la mission unification du recouvrement fiscal – MURF (pour information)

Vous ne nous demandez pas notre avis. Mais, après avoir consulté nos collègues de la Douane, nous ne pouvons que rejeter cette prétendue simplification. Elle ne simplifie rien du tout. Les métiers de gestion et de contrôle sont liés et ils seront séparés. Enfin, les douaniers ont une expertise reconnue et une grande efficacité pour traiter leurs dossiers actuels.

En effet, pourquoi risquer de favoriser les réseaux criminels et de favoriser la fraude alors que les services de la Douane sont compétents et efficaces ? Au final, les simplifications vont complexifier le travail à la fois des services de la DGDDI et de la DGFIP et les gains d'efficacité pour les opérateurs sont loin d'être avérés. Simplifier pour simplifier et gagner quelques dizaines d'emplois n'a aucun sens si cette réforme finit par désorganiser les services qui assurent à la population que les marchandises qui entrent sur notre territoire et qu'ils vont consommer ne sont pas frelatées.



Réorganisation interne du bureau GF-2C (pour information)

Nous vous remercions pour la qualité de la présentation. En effet, il est toujours utile de réfléchir régulièrement à son organisation et à son métier.

Perspective de création potentielle d'un pôle national de soutien au réseau « publicité foncière et enregistrement » (pour information)

Nous en prenons bonne note.

Est-ce dans un contexte de fusion de services ou d'évolution du métier ?

Nous sommes surpris que ce point soit encore à l'ordre du jour alors que ce sujet, qui est lié à la création de 20 à 40 services d'appui à la publicité foncière répartis sur l'ensemble du territoire, n'a pas été abordé avec les organisations syndicales au niveau national (GT national prévu le 3 février 2020). C'est une conception particulière du dialogue social et de la concertation !

« Démétropolisation » de services franciliens annoncée par Monsieur le Ministre : conséquences éventuelles sur les services centraux (pour information)

Où en sont les travaux du comité de sélection des candidatures ?

Au vu du cahier des charges, nous sommes sceptiques quant au déménagement du SI. En effet, non seulement ces fonctions exigent un rapprochement fonctionnel des MOA & MOE et une proximité avec les installations, mais les sites sont déjà dans un département sensible et des villes péri-urbaines.

Télétravail : impact sur les collectifs de travail du refus de transférer les appels téléphoniques vers les agents en situation de télétravail (pour information)

Le transfert d'appel est nécessaire pour maintenir le collectif de travail mais aussi pour garder le contact avec des partenaires extérieurs. J'ai moi-même pu travailler agréablement avec une collègue de maîtrise d'œuvre qui bénéficiait de cette facilité.

La mise en place avec le SG de procédure téléphonique automatisée devrait résoudre la situation.

Ce point, si ce n'est pas déjà le cas, doit être inscrit dans la convention de télétravail afin que l'agent soit parfaitement informé de cette possibilité.

Politique de lutte contre les discriminations (pour information)

Politique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans les services centraux (pour information)

Nos organisations syndicales soutiennent toutes mesures qui permettent de lutter contre les violences sexuelles et sexistes qui n'ont pas leur place dans l'environnement de travail, comme dans notre société. Les auteurs de telles violences doivent être identifiés et sanctionnés. Il faut permettre aux victimes de libérer la parole, ce qui nécessite que tous les collègues, mais aussi et surtout les chefs de service, soient à l'écoute et interviennent le plus rapidement possible pour faire cesser ces



violences. Pour cela, il faut sensibiliser l'ensemble des personnels et former les chefs de service pour qu'ils sachent comment réagir et comment intervenir en soutien des victimes. Aucun fait ne doit être caché du fait de la fonction ou de la position hiérarchique de l'agresseur. Il appartient à la justice de faire la lumière sur les faits dénoncés. Il appartient à l'administration d'en tirer les conséquences disciplinaires si les faits sont avérés.

Il est important de libérer la parole des victimes qui n'ont absolument rien à se reprocher. Il faut, dans le cadre des violences sexuelles et sexistes, que la honte change de camp.

Nous rappelons que sur ces domaines les CAP sont désarmées.

Définition de règles pérennes applicables aux agents lors de grèves dans les services de transports publics (pour information)

Ces situations peuvent être anticipées. Nous avons vu les mises en place de télétravail temporaire et des aménagements horaires. Comment assurer la continuité du service pour les non-grévistes ?

Modalités d'information, d'adaptations d'organisation (y compris télétravail), de recensement et de régularisation quant aux absences les jours de très fortes perturbations dans les transports (pour information)

Que faire pour régulariser décembre et janvier ?

Définition de règles pérennes applicables aux agents lors de périodes de canicule (pour information)

Il faut voir selon les niveaux d'alertes de Météo-France

1. Alerte jaune : le chef de bureau doit veiller au confort général (climatisation, point d'hydratation &c.)
2. Alerte orange : aménagement d'horaires, télétravail, distribution de bouteilles d'eau &c. → droit d'alerte pour les personnels fragiles
3. Alerte rouge : renforcement des mesures → droit de retrait des personnels fragiles

Mise en œuvre des titres-restaurants lors des fermetures du restaurant AGRAF de Noisiel (pour information)

Des recensements sont en cours à SI-2C et SI-1D.

Informations sur les réorganisations au sein de Cap Numérique (pour information)

Nous souhaitons l'inscription d'un GT CAP Numérique dans le calendrier social.

N'en faudrait-il pas un aussi pour SI ?

FICOBA (organisation maintenance, évolutions...) (pour information)

Nous avons entendu parler d'un départ possible de la MOE vers l'ESI de Toulouse (ex-DIT). Qu'en est-il ? Et quid de l'équipe à SI-1D ?



CTSCR

28/01/2020

Questions diverses

Déménagements dans les services centraux

Sécurité à Noisy-le-Grand

Date du prochain CTSCR/Calendrier du dialogue social