

Comité technique des services centraux du réseau de la DGFIP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Au-delà des incidents de séances, nous ne pûmes échanger nos bons vœux. C'est un peu tard, certes, mais, malgré nos protestations, nous voulions porter un dialogue social utile pour les deux côtés de cette table. Nous espérions que 2020 se placerait sous le signe de la réconciliation de la puissance publique avec ses collaborateurs. Mais le calendrier prévisionnel des instances n'augure qu'un vide abyssal : aucun CT ni CAP à l'horizon ! Et pourtant, rien que pour notre assemblée, nous devrions avoir une programmation de réunions rien que sur les conditions de vies au travail (avec validation formelle du DUERP/PAP) ou sur les bilans annuels de la formation ou de la gestion effective et humaine des emplois.

Hélas ! La folie politique des *twenties* n'apaise en rien le débat public sur fond de déchirure du tissu national. Le chaos d'une réforme des retraites mal préparée 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.

Dans les discussions d'aujourd'hui, 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 Dérangement » 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 ennuiers 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 aussi en qualité de présidente du CTL de la DFiP de Saint-Pierre-et-Miquelon. La suppression du cadre C correspond au départ du vaguemestre. Cependant, la DFiP est sous tension en raison des spécificités locales où l'organisation des services est comme figée au 2 avril 2008 où la Trésorerie Générale faisait face à une DSF séparée. La complication vient aussi que les lois ultra-marines ne permettent pas l'intégration des travaux dans les applications nationales. Ainsi, la paye n'est pas éditée dans l'ENSAP. Et il faut à peu près savoir faire tous les métiers dans cette Nouvelle-France miniature. Dans un contexte insulaire compliqué, la tension augmente à cause des difficultés personnelles d'une partie importante des agents, moins disponibles qu'ailleurs pour ces raisons.

Nous prenons acte de la bonne volonté de la direction dans l'accueil des agents. Cela commence par le petit-déjeuner offert à la descente d'avion des nouveaux arrivés dans la nuit subarctique. Nous savons que l'Administration a une lecture large de la réglementation. Des collègues savent profiter de l'ambiance village de pêcheur à Saint-Pierre et gardent de l'archipel un excellent souvenir.

D'autres, en revanche, portent leurs problèmes comme un boulet et ne s'en sortent pas. 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 des responsabilités. 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. À ce sujet, il est utile de rappeler que chaque collectivité ultra-marine dispose d'un statut à chaque fois différent. Ce qui est doit être fait pour Saint-Pierre-et-Miquelon doit aussi être accompli aux antipodes de Wallis-et-Futuna.

Plus généralement, les COM, c'est toujours un choc culturel, climatique et géographique. Dans cette France du bout du monde, là où beaucoup s'épanouissent, certains collègues finissent par perdre pied, se prenant à penser que les portes du pénitencier viennent de se refermer. Sur les questions RH, il manque sans doute une instruction générale qui tienne lieu de statut spécifique ultra-marin. Et cela ouvrirait un champ nouveau de dialogue social local et national.

Je vous remercie.

Validation du PV du CTSCR du 02/07/2019 (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.

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 information)

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



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 information)

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

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 ?

Le groupe de travail national du 3 février 2020 a fixé le cadre. Peut-être serez-vous en capacité de nous donner les conséquences en termes d'emplois et de localisation pour les bureaux métiers (GF-3B et JF-1B) concernés car nous n'avons pas obtenu de réponse à cette question lors du groupe de travail. Cette question est en lien avec le point suivant de la dé-métropolisation.

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

Le comité de sélection a présenté les premières candidatures retenues mais toujours rien sur les services qui seront localisés dans ces nouvelles implantations.

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 espérons que les mesures prévues par le plan ministériel 2020-2022 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se mettront rapidement en place à la DGFIP dès que celui-ci aura été signé.

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 ?

Questions diverses

Déménagements dans les services centraux

Sécurité à Noisy-le-Grand

Date du prochain CTSCR/Calendrier du dialogue social