



Comité technique des services centraux du réseau de la DGFiP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Nous nous revoyons souvent. Les péripéties rapprochent nos réunions. Eh ! Oui, le dialogue social n'est pas un exercice de tout repos : avant-hier debout, hier assis : quelle gymnastique !

En raison d'une entourloupe, le texte budgétaire relatif aux emplois ne sera pas réexaminé. C'est dommage, tant le sujet est sensible dans ces conséquences humaines, dont nous parlerons dans un instant. Nous n'oublions pas que sans préconisation ni appel formel aux représentants du personnel, rien n'assure véritablement qu'aucune discrimination ou harcèlement ne se tapissent dans la mise en pratique de cet exercice.

Mais – ne vous en déplaise – nous allons aborder le problème de Saint-Pierre-et-Miquelon. Nous vous remercions chaleureusement le directeur départemental de sa présence parmi nous. Nous vous avons déjà évoqué les difficultés de certains de ses collaborateurs. Nous souhaitons obtenir de cette rencontre des réponses à nos questions :

- Pouvez-vous démêler rapidement l'écheveau des problèmes rencontrés ? Nos collègues sont, en effet, en urgence financière et il faut que quelqu'un reprenne en main les dossiers sans tarder.
- Comment éviter d'en arriver là ? Y aura-t-il un audit sur les questions RH ?

Nous avons noté combien nos collègues devaient insister pour obtenir copie des décisions les concernant, notamment l'avis du comité médical.

Au vu de la population ultra-marine et malgré les spécificités insulaires, il est sans doute nécessaire de revoir la logistique de la direction par la normalisation des outils et méthodes de travail. Nous préconisons, par exemple, d'utiliser autant que possible les applications nationales mais surtout de faire appel au support technique et juridique de la métropole : en services centraux, en PNSR ou CSRH ou une autre direction d'appui : tout le monde ne peut pas tout savoir sur tout ! La priorité doit être l'équité de traitement des personnels et la rapide mise en œuvre de solutions humaines et justes.

Pour le reste, nous regrettons que le bilan social ou le recensement des surnombres ne soient pas illustrés par des beaux graphiques que peuvent générer les bonnes applications comme ATLAS-Rémunérations ou SIRHIUS-Décisionnel. Depuis le temps que le sujet est sur la table, personne n'y aurait fait les moindres requêtes ! On voudrait sous-informer les interlocuteurs des deux côtés de cette table que l'on ne s'y prendrait guère autrement...

Au vu de la violence des récents événements sociaux et climatiques, l'organisation du travail en période de crise appelle aussi des guides de conduite partagé par tous. Le télétravail doit aussi pouvoir s'inscrire dans le collectif. Le vieillissement des infrastructures de télécommunication n'est pas un argument en soi. Les récents mois ont montré à quel point ces nouvelles organisations étaient plébiscitées par les Franciliens.

Je vous remercie.



Saint-Pierre-et-Miquelon (pour information)

On vous a déjà – un peu – acclimatés aux réalités subarctiques de Saint-Pierre-et-Miquelon :

- Une DFiP aux effectifs peu nombreux (on y décomptait 18 ETP) ;
- Un archipel dont la population est de 6 000 habitants ;
- l'éloignement de Paris :
 - 4 500 *km* d'ici, à vol d'oiseau,
 - 12 h 20 *min* de vol direct, mais seulement en juillet/août.

Saint-Pierre-et-Miquelon est plus proche du Canada que de la France métropolitaine : puisque cet archipel se trouve à moins de 14 milles nautiques de Terre-Neuve.

C'est peu dire que tout y est plus compliqué qu'ailleurs. Par exemple, les collègues n'accèdent pas à l'ENSAP ni à leurs fiches de paie dématérialisées. Il n'y a pas de médecin à demeure, ce sont des vacataires, qui se relaient à l'hôpital. Et de nombreux collègues sont « evasan », c'est-à-dire évacués sanitaires. Plusieurs collègues affectés là-bas ont été – et sont encore – en grande difficulté. Notre souhait est de les sortir de l'ornière et d'éviter que ces situations ne se reproduisent.

Le pôle des agents en difficultés du bureau RH 2C a été saisi des situations individuelles, et cela a permis de renouer le début d'un dialogue. Pour autant, nous vous demandons que des solutions, avant tout humaines, soient trouvées, et de façon pérenne, pour tous les agents affectés là-bas .

Nous avons été informés – je l'ai dit – de plusieurs dysfonctionnements majeurs. Certains de ces dysfonctionnements concernent en particulier la circulation de documents importants RH : transmission de décisions de comités médicaux, informations sur le calcul de la paie... Le recrutement et l'envoi de nos collègues dans cette DFiP sont encore bien perfectibles.

Le choc climatique et culturel est rude pour les plus fragiles d'entre eux. Beaucoup d'agents continuent d'être attirés – devrais-je dire appâtés ? – par certains compléments de rémunérations et imaginent une sorte d'Eldorado. Mais ils n'imaginent pas la faiblesse ou l'absence de certaines infrastructures, les coûts très élevés de certaines denrées alimentaires, des déplacements de ou vers la métropole, des frais à engager pour être bien soigné, puisque beaucoup sont fréquemment « EVASAN » (évacués sanitaires).

Oui, de très nombreux collègues sont en congé de maladie. Être EVASAN, est-ce une situation normale ? Nous pensons au contraire, que cela a un coût, humain, personnel et collectif. Plusieurs collègues ont perdu pied, sont désorientés. Les plus fragiles, toujours.

Sur place, incompréhensions, quiproquos, malentendus ont figé le dialogue avec la hiérarchie et empêché la bonne marche des services. Les « trains » du dialogue ont déraillé, ou bien les aiguillages ont gelé et les wagons sont restés au dépôt ! Des hésitations et des confusions se sont produites, tant au sein de l'encadrement et des personnels mais aussi dans les équipes soignantes.

Nous remercions le Pôle des Agents en Difficulté et du Bureau RH 2C pour la qualité de son écoute et de ses conseils, qui vont permettre, à n'en pas douter, de remettre le train du dialogue sur ses rails et certains collègues en difficulté sur le bon chemin.

Nous vous demandons qu'à l'avenir, tout agent qui demande son affectation à Saint-Pierre-et-Miquelon soit très clairement informé des conditions de vie et de travail et aussi des contraintes de l'archipel. Il serait pertinent que l'administration connaisse mieux ses agents de tous grades qui



partent à Saint-Pierre-et-Miquelon (mais aussi à Wallis-et-Futuna) cela dans un souci de maîtrise des risques humains, personnels et collectifs afin de prévenir toute souffrance au travail.

Beaucoup d'agents ont l'idée de laisser en métropole des difficultés personnelles et/ou familiales et qu'un Océan qui va les en séparer va peut-être, les effacer. Or il n'en est rien !

Nous demandons la publication par les services centraux d'une note spécifique pour les COM, vers la mise en place d'un statut d'agent ultra-marin des COM, pour Wallis-et-Futuna et aussi pour Saint Pierre-et-Miquelon.

Nous demandons que l'administration évalue désormais précisément les motivations des candidats, leurs capacités d'adaptation et surtout les chances de réussite d'une telle affectation, qui n'a rien d'anodin.

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.

Nous attendions une documentation extraite d'Atlas-Rémunérations ou de SIRHIUS-Décisionnel.. C'est difficile de travailler sans chiffre ni figure.

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)

Nous attendions une documentation extraite d'Atlas-Rémunérations ou de SIRHIUS-Décisionnel.. C'est difficile de travailler sans chiffre ni figure.

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.

La démarche est souvent pertinente dès lors qu'on prend le temps de soumettre la réforme aux agents concernés et aux organisations syndicales. Nos organigrammes doivent, en effet, être lisibles pour tous : chacun doit savoir qui appeler !

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. Faut-il, en ce cas, moderniser nos installations ?

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 ?

Sur le télétravail, il y a un problème de matériel et de paramétrage. Il y a, en outre, des restrictions éventuelles au SSI. Faut-il passer outre au vu des circonstances ?

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

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 ?

Le financement sera-t-il assuré ?

Questions diverses

Déménagements dans les services centraux

Sécurité à Noisy-le-Grand

Date du prochain CTSCR/Calendrier du dialogue social