



Comité technique des services centraux du réseau de la DGFIP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Le comité se réunit enfin après un trimestre éprouvant pour tout le monde. Avant de passer à la suite, pouvez-vous remercier encore de notre part Monsieur le directeur des finances publiques de Saint-Pierre-et-Miquelon pour sa venue lors de la précédente instance ? Ses réponses ont apporté un éclairage nouveau aux difficultés de cette Trésorerie Générale ultra-marine. Puissent ces interventions les aplanir ! C'est cela aussi la mission de la représentation des personnels.

Toutefois, nous sommes au regret de vous informer que les difficultés de nos collègues saint-pierrais sont loin d'être résolues. En effet, il est question de mettre en branle la machine disciplinaire. Certes, des agents ont rencontré des difficultés dans leur gestion personnelle et qu'on peut en discuter. Cependant, il faut prendre en compte que ces personnes, gravement malades, sont parfois perdues face à leurs obligations. Notre intervention avait pour but d'aider les agents et non pas, juste avant un retour en métropole, de les voir broyer par une revanche mesquine de l'appareil administratif.

Madame la Présidente, disais-je,

Il est vraisemblable qu'un monde ancien passe. En effet, ce qui nous attend n'est pas une simple récession où l'économie se reconstruit. Nous venons d'entrer dans la Grande Dépression du siècle. La société est, au milieu de cette crise, à la croisée des chemins.

Sur son organisation, sur les prises de décisions, la Nation demande à son État de rendre compte. Si ce serviteur est sorti de l'eau vers la fin de l'épidémie, il n'a pas pu ou pas su préparer les Français à l'affronter dès son arrivée sur le territoire. La course aux postes de télétravail et aux masques que nous avons subie au jour le jour était un exemple flagrant.

Néanmoins, il faut aussi célébrer les accomplissements de notre Administration, accomplissements que nous devons au dévouement et à la grande compétence de nos collègues. C'est grâce à leurs mille et une astuces ainsi qu'à leur engagement que nous avons pu faire fonctionner les hôpitaux, rémunérer les fonctionnaires, recueillir les déclarations fiscales, recouvrer les créances, payer les fournisseurs, gérer nos propres mutations. Au milieu du chaos ambiant, nous avons pu esquisser un dialogue social où accords et désaccords ont pu s'exprimer avec franchise et dans un bon esprit constructif.

Nous avons discuté tant et tant de la position des agents (ASA ou télétravail). Et sans doute devons-nous mettre sur la table la distribution des primes récompensant les travaux supplémentaires effectuées pendant le confinement. Notre revendication est que les mérites réels de chacun soient pleinement reconnus à leur juste place et quel que soit leur grade.

À ce sujet, permettez-nous de citer à l'ordre de la DGFIP une femme qui n'a pas compté ses heures à assurer la cohésion de la maison. Elle a été la cheville ouvrière faisant le lien entre la tutelle, le réseau, les syndicats et le monde extérieur. En sacrifiant sa vie personnelle, elle y a sans doute laissé une partie de sa santé. Comme beaucoup d'autres collègues que nous avons l'honneur de représenter, elle doit avoir part à sa récompense. Madame la Présidente, vous l'avez reconnue sans doute : il s'agit bien de la personne en face de votre serviteur et qui anime cette réunion.



Cependant, nous ne sommes pas ici pour nous apitoyer sur le passé mais préparer la rénovation des services centraux qui pilotent des services publics essentiels à la cohésion de nos institutions. En matière de relation au travail, d'organisation humaine et matériel, il nous appartient de développer notre agilité, notre efficacité mais aussi un respect mutuel. Plus que cela, il nous faut passer d'une culture de défiance à une culture de confiance.

Afin d'avancer dans cette ligne, nous vous demandons de préparer un groupe de travail local sur le télétravail. En effet, depuis le décret pris le 5 mai dernier, le cadre réglementaire a évolué vers plus de souplesse. Compte tenu de nos spécificités, des discussions devront répondre aux questions nouvelles que ce nouveau dispositif suscite. Il faudra que l'on aborde les différents motifs de télétravail, l'organisation dans le temps et les questions matérielles. Plus généralement, ce texte ouvre à la réflexion d'un poste de travail nativement mobile, dont nous n'avons pas encore exploré toutes les conséquences.

L'ordre du jour appelle à la réorganisation de bureau voire de services entiers.

Le rapprochement du contrôle et du contentieux fiscal en un seul service unifié marque sans doute une normalisation de nos rapports avec nos administrés. Car, après tout, une vérification n'est-elle pas une procédure à l'initiative de l'administration ? En tous cas, l'architecture du nouveau service semble plus équilibrée et plus agile mais à la seule condition que nos collègues y trouvent leur compte. La principale difficulté d'une organisation élargie, c'est que le chef de Service ne côtoie plus autant ses collaborateurs.

C'est aussi l'enjeu du chef du bureau SI-1D qui dirige une structure grande comme le tiers du service JCF nouvellement créé. La sortie de crise doit être l'occasion d'un souffle nouveau. Dans les couloirs de Noisiel et du Montaigne, on entend des rumeurs de complot de la hiérarchie contre les agents et des agents contre la hiérarchie. Une des raisons est sans doute le manque de proximité entre le chef de Bureau et ses équipes. Une autre difficulté est la fragilité et le manque d'agilité de certains secteurs. En effet, certaines applications essentielles ou stratégiques ne sont gérés que par un seul analyste en manque de respect et de reconnaissance. Il y a aussi un recours important à l'assistance externe, avec le risque de perte de maîtrise technique et humaine. La gestion des postes de télétravail, le nombre d'ASA puis de présence sur site ont montré, en outre, un manque de réactivité en situation, certes, exceptionnelle.

La direction de projet RocSP incarne une ambition majeure sur le recouvrement forcé permettra un meilleur suivi. C'est une vraie révolution et une avancée majeure dans la lutte pour améliorer le recouvrement des créances de l'État. Avec cet outil, la DGFIP se place comme l'interlocuteur principal en matière de recouvrement forcé des créances fiscales, et à terme, peut-être sociales. Cela renforce notre mission recouvrement et donc les emplois qui vont avec.

Sur le futur PNSR de publicité foncière, nous attendons de plus amples informations quant à sa situation hiérarchique et géographique, ainsi que sur les rapports avec le réseau et les actuels bureaux JF-1B et GF-3B. La démétropolisation aurait-elle accouché d'une souris ?

Au terme de cette liminaire longue et riche, permettez-nous, Madame la Présidente de vous remercier pour votre patience et votre écoute.



Création du service de la sécurité juridique et du contrôle fiscal (pour avis)

Comme nous le disions en liminaire, la création de ce nouveau service par fusion de JF et de CF aboutit à une organisation sans doute plus efficiente des métiers. Un contrôle fiscal est, fondamentalement, un contentieux à l'initiative de l'Administration. On aura donc un bloc fiscal réparti en deux services distincts : GF et JCF. Les quatre nouvelles sous-directions sauront apporter de la cohérence aux traitements des dossiers. Ceci dit, il y aura un fort enjeu d'animation des structures.

Les agents voient leur mission confortée et ne sera que peu bouleversée au quotidien dans l'ensemble. Il faut toutefois prendre en compte l'intégration de collègues qui verraient leur collectif de travail modifié.

Avis favorable

Création du PNSR Publicité foncière et impact sur les bureaux JF-1B et GF-3B (pour avis)

Plus que d'une restructuration comme dans le cas du service JCF, la création des PNSR est un tout autre enjeu.

En effet, il s'agit de déconcentrer une mission des services centraux et pour laquelle on a aucune idée de la mise en œuvre :

- Quel statut de rattachement pour les PNSR ? Services centraux ? Service à compétence nationale *sui juris* ? Direction locale ?
- Quel statut indemnitaire pour les agents ? Auront-ils une prime de centrale afin de prendre en compte les sujétions d'une disponibilité quotidienne aux besoins du réseau.
- Y aura-t-il des transferts d'ETP ? Sont-ils déjà en visibilité au bureau SPiB-1B ?
- Les agents vont-ils devoir déménager ?
- Où va-t-il être implanté ?

En raison des nombreuses questions sans réponse, nous ne pouvons que rejeter un projet non abouti. De plus, cette démarche entre dans le cadre d'une démétropolisation dont on ne comprend guère encore les contours.

Avis défavorable

Unification du pilotage de la dépense au sein du service de la fonction financière et comptable de l'État (CSP bloc 3 et CGF) (pour information)

Certes seul trois agents sont concernés, mais nous remercions les bureaux concernés pour la qualité de la présentation. Ces sujets sont l'occasion d'apprendre la diversité des métiers comptables dans les services centraux. Le rapprochement CSP/SFACT en CGF est sans doute une réforme utile. La Centrale doit à la fois suivre et précéder le mouvement. La conduite du changement est menée avec une action de formation sans doute utile.



Nous souhaitons aux nouveaux arrivants au bureau 2FCE-2A une bonne intégration dans leur nouvelle équipe.

Réorganisation du bureau SI-1D (pour information)

Le bureau SI-1D est un mastodonte au sein du SI et même des services centraux. Il représente un nombre important d'applications plus ou moins stratégiques dans des domaines techniques et fonctionnels variés. Les équipes sont plus ou moins jeunes et plus ou moins dynamiques. Il y a certes de l'innovation à travers le *cloud* ou les méthodes agiles. Mais il y a d'autres pièces qui attendent un souffle nouveau. Par exemple, FICOBA 3 va bénéficier de 28,7 M€ d'investissement. Mais la simple refonte technique de la version actuelle (« le lot 2 ») attend encore sa livraison en production.

Le fonctionnement est fragilisé par différents facteurs. D'une part, on a un problème de répartition des charges. Il y a des applications où un seul analyste peut être l'unique sachant sur un sujet stratégique. Mais le plus compliqué est une culture de méfiance qui n'encourage pas les prises de responsabilités. Les collègues attendent une reconnaissance de leurs efforts et de leur expertise. Parfois, les remerciements viennent des partenaires et non pas de la hiérarchie.

Nous voulons aussi évoquer le cas des primes d'encadrement des apprentis. Les inspecteurs qui travaillent avec eux au quotidien attendent encore leur gratification. Les primes sont versées à la hiérarchie intermédiaire et non pas aux collègues qui les prennent réellement en charge.

Nous espérons que la réorganisation sera l'occasion de retrouver plus de proximité et de confiance.

Création de la direction de projet RocSP (pour information)

Ce projet ambitieux sur le recouvrement forcé permettra un meilleur suivi. C'est une vraie révolution et une avancée majeure dans la lutte pour améliorer le recouvrement des créances de l'État. Avec cet outil, la DGFIP se place comme l'interlocuteur principal en matière de recouvrement forcé des créances fiscales, et à terme, peut-être sociales. Cela renforce notre mission recouvrement et donc les emplois qui vont avec.

Questions diverses

Déménagements dans les services centraux

Date du prochain CTSCR/Calendrier du dialogue social