

Comité technique des services centraux du réseau de la DGFiP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

L'État s'aime-t-il lui-même ? Prend-il soin de ses agents ? Il a fallu l'assassinat d'un professeur pour rappeler que l'employeur public devait la protection fonctionnelle à ses collaborateurs. Nous ne parlons pas non plus des heures supplémentaires non payées dans la Police, sans compter le manque criant de magistrats et de greffiers. Nous avons salué l'héroïsme des personnels hospitaliers. Le Ségur de la Santé est loin, toutefois, de rehausser la rémunération des infirmières au niveau des standards d'une sixième puissance mondiale.

Rendons hommage au sens civique de la plupart de nos concitoyens qui font que, malgré tout, la machine a l'air de fonctionner envers et contre tout. Mais comment l'autorité publique peut-elle se faire respecter alors qu'elle ne respecte pas ceux qui la représentent ?

Concernant les perspectives de carrière à la DGFiP, nous regrettons l'attitude de nos dirigeants qui ne cessent de réduire des dispositifs généreux à un honteux serrage de vis. Le dispositif PPCR risque de ne pas ouvrir de promotion effective aux cadres A en attente de reconnaissance.

Comme toujours, la mesquinerie et l'étroitesse de vue budgétaire font partie de la culture d'entreprise. C'est un débat que nous avons, hélas, dans tous les groupes de travail nationaux.

Les lignes directrices semblent futiles dans une direction où chacun est recruté au choix. Nous avons du mal à percevoir comment elles se traduiront, compte tenu des disparités de métiers, de qualifications et d'organisation au sein de la Centrale. Les COM que nous représentons aussi disposent d'un mode de recrutement spécial afin de présenter des candidats aptes à affronter les vents lointains.

La principale difficulté sera pour les collègues dont le poste est supprimé ou dont le service est restructuré (voire carrément déstructuré !). En effet, il faudra veiller, non seulement aux garanties pécuniaires et locales, mais aussi à un accompagnement humain organisé par la hiérarchie. Nous rappelons l'exemplarité du bureau CF-2B lorsque, en 2019, la fin du verrou fiscal se traduisit par le départ de cinq agents. Chacun d'entre eux put, dans la mesure du possible, trouver une opportunité de carrière à la hauteur de son professionnalisme.

Dans ces conditions difficiles, l'alliance CGC & UNSA salue, cependant, la création de la mission d'accompagnement des cadres. Nous réclamions depuis des années plus de soutien pour ces collègues, certes fragiles eux aussi, un meilleur accompagnement et une meilleure gestion des carrières. Le travail de la mission est immense.

La transformation numérique du secteur public se veut être un des aspects de la transformation publique où le politique cède le pas à une gouvernance que l'on espère être bonne. Il n'y a qu'à voir la façon dont l'administration tient la plume du législateur... On parle Agilité, DevOps. On rame allègrement sur le très obscur lac de données – mais gare au naufrage ! On brasse des concepts comme le jeune Diafoirus contait fleurette à la belle Angélique. Et, se payant de mots, on prescrit de bien belles nouvelles méthodes comme Monsieur Purgon savait si bien administrer ses remèdes souverains.



Nous laissant aller à la caricature, nous voulions exprimer les difficultés à vouloir travailler autrement. Non pas qu'il ne faille jamais remettre en question ses pratiques ; mais on ne manœuvre pas le Charles-de-Gaulle comme un voilier du Vendée Globe. Quant à l'organisation, nous ne voyons pas comment on pourra obtenir les synergies espérées sans relocaliser ni regrouper les équipes travaillant sur des sujets communs. Bref, tout cela paraît un peu précipité quoique mûri depuis longue date.

Je vous remercie.

L'administration remercie les organisations de bien avoir voulu participer à l'instance dans les conditions d'une visioconférence, dont l'organisation est techniquement compliquée.

Sur le calendrier de la communication (concomitance de la note DTNum adressée au réseau et le changement d'ordre du jour du CTSCR), l'administration affirme ne pas être sensible à la chronologie juridique des informations mais souhaite travailler en transparence.

L'administration reconnaît que de nombreux agents utilisent leur matériel personnel pour travailler dans les meilleures conditions possibles.

Délégation à la transformation numérique (pour avis)

Le choix de l'agilité implique la mise en œuvre d'une méthodologie précise soutenue par une organisation structurée. Le cycle de production obéit à une périodicité mensuelle déterminée contractuellement entre les acteurs. Bref, c'est tout sauf de l'improvisation. Une formation et un accompagnement des équipes-projets sont nécessaires : au moins sur les deux premiers sprints. Quel est le dispositif prévu ?

La question se pose aussi sur la partie DevOps et de l'implémentation dans le cloud interministériel de la DGFIP *alias* Nubo.

Quant au lac de données, les équipes responsables des infocentres classiques se sentent dévalorisées par ce nouveau paradigme magique, et notamment dans la sphère RH.

La question reste entière des déménagements qu'il faudra sans doute programmer ultérieurement afin de regrouper les fameux pôles de compétence.

Quid des primes informatiques et de Centrale ?

Les vacances du sous-directeur SI-2 et du chef de bureau SI-1A vont-elles être rapidement pourvues ?

L'idée est d'accompagner les équipes MOA-MOE : une offre de formation existe déjà. Il ne faut pas dévaloriser les équipes travaillant sur l'existant. Les applications RH seront aussi prises en compte dans la nouvelle délégation.

La délégation est une structure pérenne inscrite dans le contrat d'objectif et de moyen.

Les agents conservent leur statut d'emploi de Centrale.

Les documents ont longtemps mûri en dialogue avec les agents afin de bien comprendre leurs missions.

La fabrique numérique sera un incubateur d'idée mais n'est pas une structure en tant que telle.



La DTNum aura une existence juridique au 1^{er} janvier mais lorsque les équipes seront constituées : « Il faut avoir la légitimité, une coquille, même vide au 1^{er} janvier). » Elle travaille au plan d'activité de 2021. Les évolutions des organigrammes ne sont pas totalement arrêtés.

Les missions de la DTNum existe déjà et sont déjà exercés dans les équipes. Il faut passer à la vitesse supérieure de manière professionnelle dans la continuité des missions. Les personnes ne changent pas. Les agents, volontaires, sont déjà formés pour les missions existantes. Pour les nouveaux arrivants et pour les autres, il y aura un plan de formation afin de préparer l'enrichissement et l'accompagnement des métiers. L'administration est impliquée dans l'accompagnement de la hiérarchie intermédiaire.

L'accompagnement Agile-DevOps est déjà un grand succès.

La partie innovation est encore à créer (avec les liens avec des institutions extérieures de R&D) même si les lignes directrices sont connues.

On ne fait pas de changement de résidence administrative. Il y a une partie qui est à Noisiel et une autre à Noisy-le-Grand. A Noisy-le-Grand, il y aura des rapprochements d'équipes actuellement dispersées dans plusieurs étages et couloirs. Les déménagements seront faits en lien avec les agents et le bureau SPiB-2C. Le siège de la délégation est à Noisy-le-Grand.

Le mot direction relève du décret et nécessite une nomination en conseil des ministres d'un directeur d'administration centrale. Le terme de délégation renvoie à l'idée d'un service transverses.

La DTNum s'adresse à l'ensemble des agents de la DGFIP et des cadres. L'accessibilité et l'expérience utilisateur concerne non seulement les agents mais aussi les usagers. Pour les informaticiens, il y a l'accompagnement Agile-DevOps, avec les équipes métiers, lorsque le contexte est adapté. Cela fait évoluer la manière dont on gère les projets. Le thème de la donnée est nouveau. La partie data-science existait déjà au sein de la MRV. Les applications décisionnelles seront chamboulées.

En matière de délai de séjour relativement aux mutations, l'ancienneté sera conservée selon le principe de continuité de la mission. Il n'y aura pas de frein à la mobilité.

La gestion de la formation sera assurée par une personne dédiée au DGSSI. Pour la RH, on conserve les interlocuteurs actuels. La cible sera construite ultérieurement.

L'administration s'engage à des points au trimestre prochain.

Vote contre unanime

Les lignes directrices de gestion (pour information)

Que faire avec le régime de recrutement discrétionnaire ?

Et il y a plusieurs cas de figure :

- Les postes quasi-permanents des cadres informaticiens (analystes, PSE, chef de projet)¹

¹ Avant la mise en place du vivier, la DGI disposait d'une bourse de l'emploi informatique afin de favoriser la mobilité.



- Les postes quasi-permanents des travaux courants et habituels (mais une réforme législative ou organisationnelle peut faire disparaître une mission qu'on pensait permanente !)
- Les postes liés à des missions plus ou moins temporaires

Au milieu de tout ça, il y a les contractuels experts.

Concrètement, en cas de suppression de poste, on est invité à partir avec quelques garanties indemnitaires et d'affectation à résidence départementale. En ce cas, nous demandons la même qualité d'accompagnement dont ont bénéficié les ex-collègues du bureau CF-2B chargés du ci-devant verrou fiscal.

Si on ne fait pas ou plus l'affaire, c'est plus compliqué.

Le recrutement au profil est amené à se développer dans le réseau. On ne peut pas, selon un tableau classique, garantir l'adéquation au métier. La DGFIP a intérêt à la meilleure adéquation poste-profil. Il est nécessaire d'éviter toute discrimination et réseautage. Mais on part du principe de confiance. Il faut s'assurer que notre système le permet. On est un peu trop informel.

Il y a des recours hiérarchique et juridictionnel possible. Rien empêche de faire des signalements sur des cas. Le résultat et le même.

Il y a des formations pour les recruteurs.

Il faut que l'agent ait un retour sur la décision de l'administration. Mais ce retour n'est pas encore organisé ni professionnalisé.

Ce n'est pas l'objet du document de faire référence de manière exhaustive sur les non-discriminations. L'égalité homme-femme et le rapprochement familial est pris en compte. Il y a des avancées concernant le maintien géographique dans les promotions de B en A.

Ce n'est pas la vocation du document qui voulait décliner les spécificités des uns et des autres mais de donner des perspectives. Les lignes directrices générales ont été ouvertes aux GT nationaux pour une mise en place. L'ensemble des syndicats a participé aux dernières réunions.

Les grands principes n'ont pas été revus : départementalisation et recrutement en Centrale. Les priorités applicables ont été révisées en prenant en compte les évolutions législatives. La notion de délai de séjour maximum semble correspondre à un certain nombre de postes : enseignants ENFiP, chef de bureau, contrôle fiscal, notamment pour des raisons déontologiques. On va approfondir le dialogue social sur ce sujet.

Ces règles appellent de nouveaux outils. Mais ça ne change rien en Centrale.

Il y a un volet promotion sur lequel il faudra refaire le même exercice.

Mission « accompagnement des cadres » (pour information)

L'alliance CGC & UNSA salue, la création de la mission d'accompagnement des cadres. Nous réclamions depuis des années plus de soutien pour ces collègues, certes fragiles eux aussi, un meilleur accompagnement et une meilleure gestion des carrières. Le travail de la mission est immense.



Le champ d'action concerne aussi tout l'encadrement intermédiaire (IP, IDiv, AFiPA et pour partie des AFiP et comptables) sont concernés par la structure. Il existe beaucoup d'outils mais dispersés. Mais il faut les rendre visibles et lisibles.

La responsable de la mission a eu 20 ans en entreprises et association (formation à Saint-Gobain puis DRH d'établissement privé d'enseignement sous contrat).

Pour l'attractivité du recrutement est en relation avec la marque employeur qui touche la façon dont nos métiers sont perçus à l'extérieur (relations avec l'enseignement supérieur notamment) : recrutement de contractuels ou de détachement d'organisation extérieure.

Pour le recrutement au choix, on aide les cadres à préparer un CV ou un entretien et à comprendre les raisons d'un échec éventuel.

C'est pour accompagner l'encadrant dans ses fonctions comme dans sa carrière. Il y avait aussi des ateliers de codéveloppement des bonnes pratiques, de coaching interne et externe. Un important travail de communication doit être mené. La mission doit aussi animer un réseau de relais locaux.

Cette mission concerne plus les évolutions de carrière que les questions ponctuelles.

On s'appuie sur le travail du SG et de la DGAFP.

Un premier point aura lieu le 10 décembre 2020 pour une mise en œuvre en 2021.

L'arrêté sera discuté ultérieurement en CTSCR.

Point sur la mission d'audit en cours à GF qui a débuté durant l'été 2020 (pour information)

L'administration ne connaît pas le coût de la mission financée par la DITP avec appui de la MRA. Elle ne peut produire la lettre de mission. Ce n'a pas été long : c'était un peu un sondage sur trois bureaux GF-1A, GF-2A, GF-3A.

L'audit est fini. Les conclusions de l'audit sont assez sobres. Il n'y a pas de marges de productivité supplémentaire observables. C'est rassurant ! Le travail des agents est de qualité.

Bilan sur les conditions de vie au travail au sein du service de la gestion fiscale (pour information)

Au vu des outils DUERP et TBVS, il n'y a pas de malaise général sur tout le service. Il y a des situations assez diverses. C'est un constat partagé au sein des GT de la présente instance. Certains bureaux subissent des conditions de vie au travail, notamment une situation individuelle à GF-1. Le bureau RH-2C est saisi. Par ailleurs, RH-2C propose une offre de services d'ergonomie &c. Il peut demander au CHSCT-C de regarder la question.

Une enquête globale ferait passer de côté des questions précises concernant tel ou tel bureau ou personne. On irait pas sur les points à traiter en priorité. On préférera travailler sur les structures particulières. Il y a eu des réunions au sein du service.

La crise sanitaire n'a pas permis de mettre le DUERP dans les temps.



Nouveau point d'étape sur le télétravail dans les services centraux pendant la 2^e période de confinement (pour information)

Le directeur général a fait différents messages (écrit et vidéo) pour rappeler les règles.

- 29 octobre 22 % ;
- 5 novembre 76 % après le message du directeur général ;
- 19 novembre 78 % ;
 - dont 60 % des télétravailleurs sont à 5/5 jours ;
- (plafond du 1^{er} confinement : 70 %).

Questions diverses

Primes COVID-19

- 20 % ont eu la prime (761 agents) dont :
 - 38 % à 1000 €
 - 62 % à 330 €
 - A+ : 304
 - A : 313
 - B : 112
 - C : 13
 - non titulaire : 19

Déménagements dans les services centraux

Les réorganisations de services ou de manière de travail se traduisent souvent par des déménagements.

Date du prochain CTSCR/Calendrier du dialogue social

Le CT sera reconvoqué le 9 décembre 2020.

La prochaine instance est prévue le 28 janvier 2021 avec une option pour le 11 février 2021.