



Comité technique des services centraux du réseau de la DGFiP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

C'est la coutume de se souhaiter la bonne année. Permettez-nous d'échanger nos bons vœux de réussite et surtout de santé, qui a été à rude épreuve pour nos collègues. Que 2021 se lève sur le signe de l'espoir et du renouveau.

Non pas qu'il faille regarder en arrière, mais les services centraux ont été mis à l'honneur : notamment en les personnes de Mmes Frédérique Nion et Martine Clavé. À travers elles, c'est le service aux agents et la transformation numérique à l'œuvre dont on souligne le professionnalisme et la qualité des équipes. Transmettez-leur les félicitations unanimes de cette instance ! Que soient associés MM. Frédéric Iannucci, Audran Le Baron et Stéphane Couderc – pour la réussite du prélèvement à la source. Madame la Présidente Cécile Vandamme, nous ne vous oublions pas ! Nous savons à quel point vous ne comptâtes guère vos heures au risque de votre santé pour tenir la maison et maintenir un dialogue social actif dans les conditions que l'on subit tous. Comme disait un sage savoyard : « Le bien ne fait pas de bruit ! »

Eh ! Oui, Madame la Présidente, la reconnaissance des agents, c'est important. Non pas que nous recherchons les médailles, mais il faut s'intéresser au parcours des inspecteurs seniors qui attendent encore vainement les promesses de PPCR. Pour les 2 200 collègues qui stagnent depuis plus de trois ans à l'échelon terminal, nous demandons de leur ouvrir une carrière finale d'inspecteur divisionnaire. Nous souhaitons qu'ils puissent bénéficier de primes d'encadrement s'ils accompagnent des jeunes collègues ou des apprentis. La situation est d'autant plus inacceptable pour le pouvoir d'achat et les pensions futures que, depuis maintenant 10 ans, le point d'indice stagne désespérément. Certes, la présente instance ne prétend pas régler ces revendications légitimes. Nous vous prions seulement et instamment, Madame la Présidente, de les transmettre à Monsieur le Directeur Général.

L'ordre du jour amène à nous interroger sur les horaires d'ouverture au public de la Trésorerie Générale de Saint-Pierre-et-Miquelon. C'est l'occasion de faire un bilan sur notre action auprès de la direction locale des Finances Publiques. Nous avons pu accompagner des collègues en grande détresse physique et morale en raison de problèmes de santé et de handicap. Nous voulons remercier pour leur compréhension Monsieur le Directeur Gilles Marchal et son adjointe Mme Catherine Caput, ainsi que le bureau RH-2C pour son appui. Des solutions ont pu être trouvées là où il y avait de la bonne volonté.

Si les nouveaux horaires font consensus, il est notable de souligner la grande fragilité technique de nos processus métiers ultramarins. Nous nous interrogeons notamment sur la perte le 18 octobre 2019 de 750 chèques en transit à Montréal. Ne pouvaient-ils pas être encaissés sur place à la Poste de Saint-Pierre ou dans une autre agence bancaire locale ? La présence de la France sur tous les continents passe aussi par la qualité des infrastructures de l'État.

Justement, la qualité du matériel fait parfois défaut au télétravailleur à qui on a souvent dû prêter des équipements de réforme. Il en est de sa poche pour acquérir des outils de productivité tel que clavier, souris et double-écran. Pourtant, des sociétés privées accordent un budget d'équipement à leurs collaborateurs. Même Oncle Picsou chez Disney offre 300 € de dotation et au moins 20 €



mensuels de défraiement ! À la Société Générale, outre les tickets restaurants, le panier se monte à 150 € par mois. Et quelle enveloppe a-t-on allouée aux fonctionnaires ? Tout cela pour dire que si 2020 fut l'année de la découverte, 2021 doit être celle du bien-être au télétravail. Bref, ce n'est pas parce qu'on est chez soi que l'environnement est nécessairement plus confortable.

Revenons donc à la transformation des systèmes d'information, ou du moins des services qui l'organisent. — Nous vous remercions d'organiser ce premier point d'information. Et il est plus agréable de travailler à partir d'une documentation écrite préalable. — Les mésaventures récentes d'un certain réseau social nous rappelle combien il est nécessaire que chaque nation dispose d'une informatique souveraine. Et il faut s'en donner les moyens. La réforme d'organisation est certainement la plus vaste jamais entreprise dans les services centraux depuis la création de la DGFIP en 2008. Nous avons compris que le but de ces évolutions majeures était de mieux intégrer les processus de développement et d'exploitation. Aux dires de la direction, notre organisation doit devenir plus agile sinon plus fluide, plus intégrée. Nos collègues, en crise d'identité, s'interrogent fortement sur le sens de ces bouleversements. Leur plus grande crainte est de perdre la maîtrise de leurs métiers et de voir baisser la qualité de leurs livrables.

The last but not least : voici le moment du sujet qui fâche en ce début d'année : les suppressions d'emplois. On peut se dire entre nous que les services centraux ne s'en sortent pas si mal que cela. Qu'en est-il des DFiP de Saint-Pierre-et-Miquelon et de Wallis-et-Futuna ? Toutefois, la DGFIP continue son inexorable reflux d'environ 2 000 postes par an. Les agents en ont plus qu'assez que notre administration soit la principale contributrice aux suppressions d'emplois dans la fonction publique d'État. Pourtant, ils ne ménagent pas leur peine et sont obligés sans cesse de s'adapter aux réformes et restructurations. On leur dit que le contrat d'objectifs et de moyens 2020-2022 a fixé le volume des suppressions d'emplois, moindre que sur les périodes précédentes, et que cela leur donne plus de visibilité. Alors certes, la visibilité va jusque 2022, mais il nous semble que les restructurations sont prévues pour se mettre en place jusque 2024, voire 2026 pour certaines.

Nous nous laissons de l'ironie, voire de l'hypocrisie, de certaines prises de paroles de nos parlementaires. Ils critiquent vertement un plan de 1 800 suppressions de postes – sans licenciements secs – dans une grande entreprise française mais dans le même temps ils approuvent la suppression de 1 800 postes à la DGFIP au nom des sacro-saintes économies budgétaires. Surtout faites ce que je dis mais pas ce que je fais !

Nous notons avec satisfaction que sont indiqués, enfin pour la première fois, les surnombres budgétaires. Quel va être le sort des 22 collègues concernés ? Cette question demande un accompagnement humain et salarial par les bureaux RH ainsi que par leur hiérarchie de proximité.

Je vous remercie.

Un GT sera organisé en février aux questions plus spécifiques.

Validation du PV du CTSCR du 10/03/2020 (pour avis)

Avis favorable

Validation du PV du CTSCR du 30/06/2020 (pour avis)

Avis favorable



Modification des horaires d'ouverture au public de la DFiP de Saint-Pierre-et-Miquelon (pour avis)

Les difficultés techniques ne vont pas finir avec une évolution de la réglementation locale (recours au virement pour les sommes supérieures à 2 000 €) et le rétrécissement des horaires. Peut-on réaliser de l'encaissement bancaire directement à la Poste ou dans une agence bancaire locale.

La mesure fait consensus chez les collègues. Comment est-ce ressenti chez les élus et la population de l'archipel ?

Depuis 3 ans les chèques sont remis pour compensation à un prestataire de service qui les envoie à la Banque de France à Paris et non plus à l'IENOM locale. Ce paquet était celui du troisième tiers de l'IR. La procédure d'urgence consiste à envoyer les scans à la banque de France qui s'adresse aux banques qui se retournent sur leurs clients pour leur demander leur accord à la mise en paiement.

On a eu des crédits pour refaire la toiture l'été dernier sur un budget national. Des tempêtes l'avaient fortement endommagé. On n'a pratiquement pas de Covid-19.

Internet fonctionne bien : Orange et Global Net avec du très haut débit. La société est très américanisée. TIPI fonctionne très bien.

Depuis 2018, on a mesuré les passages au guichet. On fonctionnait comme dans les anciennes trésoreries. Saint-Pierre, c'est 5 300 habitants, dont une bonne partie d'étudiants qui sont en métropole ou au Canada et 250 retraités qui hivernent en métropole.

La DFiP, c'est 18 personnes. La fréquentation est faible. L'activité est artificielle. Il n'y a pas de facteur. Chacun a sa boîte postale. Les personnes déposent leur chèque après avoir ouvert leur courrier sur place, qui ne concerne pas l'assiette.

La fréquentation est assez rare (entre 1 et 13 personnes par jour). La charge de travail est importante.

Pour améliorer la sécurité, on souhaiterait que les trois régies d'espèce (fret vers Miquelon, spectacle, sport et cinéma et la pharmacie de l'hôpital) soient reçus sur rendez-vous l'après-midi.

Cela permettrait d'éviter de mélanger les particuliers avec la régie. Toutes les collectivités, y compris l'hôpital, ont accepté la dématérialisation. Il y a eu la promotion de TIPI et des virements dans les médias. Il y a eu une délibération de la Collectivité pour limiter le numéraire à 300 € et les chèques à 2 000 €.

Le collègue de la caisse sera mieux protégé et plus tranquilisé dans ses fonctions comptables. Il reste 17 h 30 min d'ouverture au public disponible.

Avis favorable unanime

Complément du décret d'organisation de la DGFIP de la mention indépendance statistique (pour avis)

Ce point, en relation avec le CTSCR du 12 octobre dernier, clarifie la mission statistique de la DGFIP, en raison notamment de la haute qualité des données qu'elle collecte quotidiennement. Cette indépendance fonctionnelle est fondamentale à la transparence démocratique d'un État ouvert aux citoyens qu'il sert ainsi qu'à ses créanciers.



Ces principes sont déjà appliqués. Cela ne change ni les missions, ni les travaux des agents qui travaillent déjà sous ces règles.

Avis favorable

Modification des services centraux – Services des systèmes d’information et SCN Cap Numérique (pour information)

Certains collègues semblent satisfaits de ce rapprochement entre SI et CAP Numérique ainsi que la mise en place de pôles d’innovation, de développement DevOps et de valorisation de la donnée à travers la DTNum. Cela manque cependant d’articulation et de coordination globale. Dans cet organigramme en réseau, comment abandonner nos travers actuels : à savoir rester à travailler isolément dans son petit couloir ?

Pourquoi le bureau de l’intégration qui regroupe les intégrations applicatives et d’exploitabilité ainsi que l’architecture technique est-il posé dans la DPN et non pas au SSI ? Quels vont être les nouveaux rapports avec les ESI du réseau d’INTEX et les ESI d’hébergement comme Noisiel ou Nevers ?

Certaines équipes regroupant des compétences techniques particulières seront-elles scindées : Par exemple, la MOE annuaire sera-t-elle répartie entre la direction de projet « services aux usagers » et le Bureau de l’environnement de travail des applications des agents. Ou tous les annuaires seront-ils traités par la même MOE, quitte à la séparer de la MOA Agents ? Qu’en est-il de la perte de compétences ?

Y a-t-il un agenda caché visant à sortir l’informatique de la Centrale ?

Si les agents seront dans une structure multi-sites, pourront-ils demander à changer de résidence sans passer par le vivier ?

Localisation de l’action sociale pour les bureaux multi-sites : il serait bon de permettre aux agents de bénéficier des services de la DDFiP de leur résidence : par exemple, le futur bureau intégration à triple résidence devrait dépendre des actions sociales de la DRFiP 44 et des DDFiP 93 et 77.

Y a-t-il des regroupements d’unité en mono-site ?

Qui va devoir déménager ? Avec quel calendrier ?

Pérennisation des emplois de CAP Numérique ?

Les réunions d’information se tiennent en ce moment.

Les nouvelles structures sont bien rattachées à l’Administration Centrale, tout comme l’est le SCN CAP Numérique aujourd’hui. Le passage en CHSCT-C de la réforme des méthodes de travail agiles n’est pas de l’avis du SSI. Ces méthodes seront facilitées par la nouvelle organisation. Les conditions de travail seront sans doute améliorées. S’il y a souffrance des agents, c’est un échec. Ce qui est recherché, c’est leur bien-être. Pour le PCR, la méthode agile permet de recueillir au mieux les attentes des utilisateurs finaux pour l’IHM. Mais le développement des API est plus adapté au cycle en V.

Chacun a un chef. L’organisation restera simple. La mission du pilotage du développement (quelques agents) et le bureau de l’intégration assureront la cohésion de l’ensemble. Ce dernier réalisera, outre l’INTEX, l’IIA et le montage d’architecture, les tâches au bénéfice de la collectivité. Sur le fond, l’intention est de consolider ces fonctions. Actuellement, chaque structure



doit le piloter au bénéfice des clients. Demain, une structure unique pourra suivre de façon globale et continue. Le bureau SI-2C était en recherche d'information sur les campagnes. L'idée est d'avoir des synergies et d'éviter de faire deux fois la même chose. Quant à l'échelon nantais, il n'y a pas de plan prédéfini. Si la cellule est en phase descendante, il y aura possibilité de transférer les emplois à Nantes.

Ce nouvel organigramme est un pari, une prise de risque. Bien des points mériteront d'être précisés. La hiérarchie intermédiaire trouvera de quoi faire après et malgré les rapprochements. De façon générale, on préserve l'intégrité des équipes. Les pôles RH, suivi budgétaire, techniques dans les bureaux appuieront les directions de projet et d'autres structures.

Les MOA et les MOE seront liées au plus intime. Ce seront aux équipes de trouver leur manière de collaborer entre elles. La qualité des livrables sera maintenue. Les agents concernés en seront les juges.

Vie et mort des directions de projets ? Ceci a existé dans l'histoire et cela se reproduira. Les directions de projets auront une vraie pérennité à horizon de quelques années, pour une vraie durée. Aucune équipe ne sera éclatée. En fin de cycle, les agents pourront suivre leur emploi dans le bureau métier correspondant, comme ce fut déjà le cas pour TéléIR, SIRIUS-recouvrement, ORC &c.

Le rattachement de l'action sociale, on sait faire aujourd'hui. On saura faire demain. Le chef du SSI ne s'en occupe pas. C'est de la compétence du service RH.

C'est un processus qui prend son temps. Les règles fines de répartition des équipes n'existent pas à ce jour. Nous laissons le temps pour que les choses se précisent. Elles doivent mûrir.

L'Administration comprend les préventions des syndicats sur les règles de mutation. Cependant, de son point de vue, les mouvements concernent essentiellement le choix de métier de l'agent et non pas la structure. Les bonnes réponses sur les règles entre ou à l'intérieur des structures sont fondamentalement inchangées. Les points non précisés ne feront pas obstacles à la compréhension des agents. La projection des équipes au 1^{er} septembre est suffisamment lisible pour donner aux agents une visibilité des mutations, dont la date limite est repoussée au 17 février, date de rigueur par rapport aux processus RH en vigueur, eu égard aux inspecteurs stagiaires, sauf cas très particulier.

*L'organisation détaillée sera présentée le 4 mars **lors d'un groupe de travail national.***

L'Administration fera un document de synthèse questions-réponses.

Pour les évaluations professionnelles, il n'y a pas de demande de les faire en présentiels cette année mais de rester pragmatique dans l'approche. Le bureau RH-IC a fait passer des consignes pour mener l'entretien par visioconférence ou par téléphone.

Les emplois 2021 (pour avis)

La saignée de 2 000 emplois perdus chaque année continue sans cesse. Cependant, les services centraux après transferts ne s'en sortent pas si mal. On peut noter que 6 postes d'inspecteur vont renforcer les effectifs.

Toutefois, quid de la résorption des 22 surnombres ? Qui est concerné ? Les collègues sont-ils informés ? Quel va être l'accompagnement humain et RH ?



Avez-vous pris en compte l'impact des mesures des réformes informatiques ?

Saint-Pierre-et-Miquelon ?

Wallis-et-Futuna ?

L'évolution des emplois se conduit de manière classique : tant pour l'ensemble de la DGFIP que les services centraux. Les suppressions d'emplois s'inscrivent dans le contrat d'objectifs et de moyens 2020-2022. En 2022, seul 1 600 postes seront repris.

85 % des effectifs sont dans le réseau qui supporte 1 690 de suppressions d'emplois sur les 1 800 prévues.

Toutes les composantes de la DGFIP doivent avoir leur part d'effort. Cette politique est constante et a été portée par tous les directeurs généraux.

Il y a par ailleurs les redéploiements entre directions qui permettent de prendre en compte les évolutions professionnelles.

La Centrale avait la particularité d'avoir de nombreux surnombres. Le souhait du directeur général est de les faire diminuer.

Les chefs de service sont concertés pour connaître la charge de réduction que leurs structures respectives peuvent prendre. Les itérations durent pendant tout l'automne.

Cette vision est traduite budgétairement au 1^{er} janvier. Mais le cycle des emplois, c'est aussi les mutations et première affectation au 1^{er} septembre et des concours au premier semestre. Les départs en retraite sont plus rares en Centrale que dans le réseau.

Cela n'interdit pas de prendre en compte des besoins nouveaux qui n'avaient pas pu être identifiés. En ce cas, le surnombre, pris par anticipation, sera résolu l'année suivante. Ce mouvement en cours d'année est propre à la Centrale. Typiquement, cela peut être le cas dans la sphère informatique. Ces projets sont en cours de stabilisation. Il y a le temps de la mise en œuvre. On n'a pas intérêt à trop figer les choses.

Un certain nombre de choses sont en cours de stabilisation au service SI. Les échanges avec le bureau SPiB-IB sont réguliers et quotidiens.

Il n'y a pas d'évolution dans les DFiP de Saint-Pierre-et-Miquelon et Wallis-et-Futuna.

Les 11 suppressions d'emplois sont très localisées dans les structures et services supports (Cabinet DG, SPiB et RH notamment).

On a la maille la plus élémentaire possible qui est celle du service. Les chefs de service disposent d'une enveloppe qui leur permet de doter à volonté les bureaux dont ils sont responsables. C'est une marge de manœuvre qui se fait avec l'aide des collègues concernés.

Les agents qui seraient « maltraités » doivent être signalés aux bureaux RH, y compris par les organisations syndicales, ainsi que les abus par un chef de bureau afin de renouveler plus rapidement son effectif.

Les surnombres seront détaillés ultérieurement par le bureau SPiB-IB.

La direction « Nouveau Réseau de Proximité » de 3 agents est supprimée. La conception en Centrale s'est terminée en 2020. Elle se déploie désormais dans le réseau.

Avis défavorable



Annonces de suppressions de postes en services centraux (pour information)

Situation des agents qui suivraient la délocalisation du PNSR Publicité foncière à Châteauroux (pour information)

Il est prévu d'attribuer le même régime indemnitaire que les autres PNSR. Les inspecteurs auront le régime indemnitaire de direction et les B & C auront une indemnité Centrale. Les agents de SPF, s'il est plus favorable, garderont à titre personnel les ACF de publicité foncière.

Les agents de Centrale seront éligibles pendant 3 ans (renouvelable une fois) au régime du complément indemnitaire d'accompagnement et de la prime d'accompagnement dans les conditions de droit commun.

Télétravail en services centraux (pour information)

Semaine 18-22/01 : 60 % de télétravailleurs, 4 ou 5 jours par semaine. Dont près d'un tiers, 5 jours par semaine. La présence d'un jour par semaine est préconisé.

Les moyens informatiques ont progressé de 42 %. Tous les besoins seraient couverts. On a 2 900 terminaux portables.

Le Directeur général a communiqué le 28 octobre pour la mise en place de la quotité à 5 jours par semaine.

À partir du 28 novembre, il y a eu le déploiement du protocole de télétravail.

La communauté WiFiP est très active pour mutualiser les bonnes pratiques.

*Sur Ulysse, il y a publication du protocole, de la charte et des droits et **obligations** de l'agent.*

On reste sur ce dispositif jusqu'à la fin de la période Covid.

On travaille sur le sujet de l'application du décret du 5 mai 2020.

Un palier SIRHIUS va permettre de déposer les demandes de télétravail, y compris exceptionnel (sur déclenchement national) ou pour raison de santé.

La prise en charge des frais n'est pas prévu dans la crise sanitaire.

Le maximum d'agents a été équipé en téléphone portable. On peut faire un message aux services centraux dans ce cadre.

Il y aura une communication sur la question de l'isolement. Cela pourra faire l'objet d'une note RH-2C.

Un groupe de travail sur le télétravail et le travail à distance est prévu à la mi-avril. Ce point sera discuté au prochain CTSCR.

Modalités d'élaboration des listes d'aptitude (pour information)

C'est la conséquence des choix de société d'un État opaque dans la gestion de ses fonctionnaires.

*L'absence de CAPL est la conséquence des évolutions de la loi **de transformation** de la fonction publique. Il y a eu une période très courte entre le traitement par le bureau RH-1C de la liste locale*



et la publication du projet national. Le bureau RH-1C prend acte de la situation et essaiera de faire mieux pour la liste des proposés-classés de la direction locale.

L'Administration évoque la possibilité de mieux communiquer.

Index thématique des services centraux (pour information)

La MOE demande une expression de besoin. Le Cabinet met à disposition un nouvel arrivant et propose de faire tandem avec une organisation syndicale pour faire avancer le sujet.

Maquette intranet des services centraux (pour information)

Le lien vers les informations syndicales sera présenté prochainement aux syndicats.

Point sur les moyens de fonctionnement des OS (pour information)

Nous attendons la création de la BALF syndicale CGC des services centraux et l'accès à la liste de diffusion du ressort de ce CTSCR (DFiP de Wallis-et-Futuna et Saint-Pierre-et-Miquelon incluses).

Le matériel informatique des organisations syndicales sera renouvelé au même rythme que les agents. L'Administration retravaille à une liste dynamique SYMPA de tous les B38 sans information nominative : on a dû supprimer les personnes en détachement.

Questions diverses

Déménagements dans les services centraux

On attend les conséquences des bouleversements du SSI et de la DPN ainsi que de la DTNum.

Date du prochain CTSCR et Calendrier du dialogue social

Un GT Télétravail aura lieu le 1^{er} ou le 2 mars.

Le prochain CTSCR aura lieu le 30 mars.

Une CAPL2 sera programmée pour un recours de notation.