

Comité technique des services centraux du réseau de la DGFIP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

L'alliance CGC & UNSA exprime, tout d'abord, sa solidarité envers la population et les collègues de Wallis-et-Futuna, dont le territoire est désormais touché par la pandémie mondiale. Nous ne doutons pas de la volonté et de la compétence des services publics de soutenir un peuple fragile qui aime profondément la France.

Madame la Présidente,

Faut-il donc que tout change pour que rien ne change ? On peut se le demander pour ce qu'il en est des Finances publiques. La fonction publique propose-t-elle de fluidifier les carrières que la direction générale, avec le génie qui lui est propre, enterre purement et simplement ce projet ambitieux en maintenant les mauvaises habitudes ! Malgré PPCR, il n'y aura pas plus de promu qu'avant. Les inspecteurs blanchis sous le harnais de leur 11^e échelon n'attendent plus rien de leur vie professionnelle. Quel horizon leur ouvrez-vous ?

Faut-il que tout change pour que rien ne change ? On nous promettait les grands moyens pour renouveler une informatique vieillissante : on allait voir ce qu'on allait voir ! Las ! Malgré les efforts des agents qui, dans les conditions que l'on a connues, ont été au rendez-vous des grands chantiers de 2020, on nous annonce, pour cette année, rien moins que 43,5 M€ de rabot budgétaire ! Comment le SSI pourra faire le plus qu'on lui demande avec le moins qu'on lui alloue ? Où est passé le contrat d'objectifs et de moyens ? Est-ce le retour à la case départ ?

Faut-il que tout change pour que rien ne change ? À la lecture du projet de réforme des services informatiques, nous en avons l'impression. Le chef de service joue au jeu de construction et imagine des équipes s'emboîtant joyeusement les unes dans les autres. Il préfère une cohérence formelle imaginaire à une cohésion humaine bien réelle. On en arrive à ces bureaux chimériques implantés de part et d'autre de la métropole. Au-delà des questions concrètes d'action sociale, de notation, de règles de mutation &c., reste la nécessaire proximité entre les agents et leur autorité hiérarchique. C'est de ce lien fort qui unifie notre organisation de travail.

La direction à la transformation numérique (DTNum) s'installe peu à peu dans le paysage. L'organisation ne semble pas encore vraiment aboutie. Imaginons ce qu'il va en être pour le gros des services informatiques !

Tout peut changer parfois : un événement fortuit bouleverse toutes nos habitudes. Le télétravail s'est invité dans nos vies et désormais l'écrasante majorité de nos collègues sont équipés et exercent leur fonction depuis leur domicile. C'est une révolution pour tout le monde. Il faut assumer une séparation du collectif de travail : pour certains, depuis plus d'un an déjà. L'encadrement lui-même se doit d'évoluer vers une logique de confiance plutôt que de contrôle.

En matière de télétravail, nous espérons que vous nous présenteriez un projet ambitieux pour les services centraux. À la place, vous nous transmettez un regroupement des deux fiches présentées lors du groupe de travail national du 5 mars dernier. Les conditions particulières d'exercice des missions au sein des services centraux méritent que nous discutons des conditions d'organisation du télétravail dans ces services.

Monsieur le directeur général incite les directions territoriales à doter les télétravailleurs de solution téléphonique mobile. Qu'en est-il pour les télétravailleurs des services centraux ? Il nous semble nécessaire de travailler sur le droit à la déconnexion dans un environnement où les horaires de travail sont souvent longs et la pression maximale, sur les conditions horaires et matérielles du télétravail à domicile, sur l'accompagnement des collectifs de travail et enfin sur la formation des chefs de service à l'encadrement des équipes à distance.

La facturation électronique est un programme structurant la vie économique. La DGFIP doit y apporter toute son expertise technique et fiscale pour accomplir une transformation majeure de la vie quotidienne de nos concitoyens. Nous saluons le professionnalisme de cette nouvelle équipe, à qui le Pays demandera compte de son ambitieuse mission. Gare, toutefois, à la fracturation numérique !

Je vous remercie.

Validation du PV du CTSCR du 07/07/2020 (pour avis)

Avis favorable

Modification des services centraux – Service des systèmes d'information et SCN Cap Numérique (pour avis)

Nous nous félicitons de la réponse de l'administration sur les moyens financiers alloués à notre informatique. Nos informations proviennent d'un projet en attente de sa maintenance en conditions techniques (MCT). Toutefois, il faut noter qu'il existe des programmes directionnels ou ministériels forts gourmands comme Pilat (contrôle fiscal) ou le portail commun du recouvrement (PCR) aux dépens d'autres applications, dont certaines ont un impact important sur l'image de la maison. Quid aussi de la facturation interministérielle du cloud Nubo ? N'y a-t-il pas trompe-l'œil ?

Nous avons entendu le chef de Service s'exprimer longuement lors de la séance précédente. Il nous a été longuement expliqué ce qu'il en était des bienfaits attendus de cette nouvelle construction.

Toutefois, nous avons noté que la gestion des êtres humains qui forment ses équipes n'était pas sa priorité. Les dirigeants regardent plus la beauté formelle de leurs organigrammes que le soin apporté à leurs collaborateurs. D'un point de vue statutaire, tout va bien et c'était bien le minimum. Mais ce n'est pas suffisant pour faire avaler la pilule.

Voici les éléments qui font griefs :

- L'appellation de service à compétence nationale est absurde. Elle provient de l'époque de la double tutelle DGI et DGCP du programme Copernic. Pourquoi ne pas parler de sous-direction plus ordinairement ?
- Les bureaux répartis sur deux ou trois résidences départementales. Ce dernier point pose les questions de :
 - L'éloignement hiérarchique : quid des recours amiable en notation mais aussi de l'accès à un arbitrage direct des sujets professionnels ou interpersonnels ou du soutien dans la progression de carrière. Loin des yeux, loin du cœur !
 - Le ressort géographique de l'action sociale : quel est l'assistant de prévention et le CHSCT compétent pour les sous-unités nantaises ?

- La définition des règles de mutation géographiques et fonctionnels.

Nous considérons que cette solution apporte plus de confusion que de clarté pour nos collègues.

Nous rappelons que nous sommes favorables à la remise en œuvre d'une bourse de l'emploi informatique : pourquoi pas en lien avec la DTNum, les DiSI et les ESI ?

Sur le principe, l'administration acte que le CHSCT-C pourra être informé de l'ampleur de la réforme mais ne connaît pas le calendrier précis. Le projet serait présenté le 25 mai à l'instance.

Les orientations sont fixées depuis le contrat d'objectif et de moyens. L'administration expose les motifs : le tournant vers le numérique est d'une grande acuité aujourd'hui (d'où la création de la DTNum) et le service des projets et des usagers par le rapprochement entre MOA et MOE en vue d'une meilleure exécution de la mission.

L'idée du SCN permet de développer une culture d'entreprise, gage d'image et de qualité vis-à-vis des partenaires.

Il n'y avait pas de solution à l'unicité des portefeuilles, à l'unicité de la résidence et à la stabilité des missions. La résidence multiple est une contrainte pour les chefs de bureau et renforce le rôle des directeurs divisionnaires, géographiquement implantés. On a préféré maintenir l'intégrité des équipes. En cas de scission, les agents conservent leur proximité.

L'intention de l'administration n'est pas d'utiliser « stupidement » la méthode agile : « avec un leader technique qui entraîne ses camarades. »

Le seul point où l'administration a dit les choses très clairement, ce sont les garanties.

L'administration ne comprend pas comment la méthode agile puisse être source de stress. L'agilité peut même être un progrès par rapport à des développements plus classiques. La méthode agile peut donner de l'autonomie aux équipes, autonomie qui fait peur à un certain patronat.

L'administration dément énergiquement le rabet budgétaire de 43,5 M€ ! Au contraire, elle affirme formellement la forte augmentation des moyens alloués dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens.

L'administration rappelle l'ampleur du dialogue social et des discussions avec les agents qui ont été informés de la même manière que les organisations syndicales. Les organigrammes ont été anonymisés pour des raisons de protection des données nominatives.

L'administration croit à une bourse d'emploi mais à maille géographique stricte (hors réseau DiSI/ESI pour respecter les règles de mutation nationale).

Avis défavorable unanime des organisations syndicales

Création de la direction de projet facturation électronique (pour information)

Nous remercions la direction pour la qualité de sa documentation. Elle éclaire la mise en œuvre d'un choix de société fort dans l'organisation des entreprises. La mission ne sera pas facile : notamment pour les petites entreprises faiblement informatisées et en zone blanche numérique.

L'organisation est typique d'une mission de projet temporaire avec des cadres de haut niveau et de grande expertise technique.



Tout cela signe une bonne préparation de l'équipe et du projet.

Nous aurions émis un avis favorable à cette création.

La structuration de la vie économique du pays et de la lutte contre la fraude fiscale et l'escroquerie à la TVA. Il y aura une montée en puissance progressive des entreprises. Ce choix progressif reprend le retour de l'expérience de l'AIFE avec les marchés publics. Les PME ont besoin d'un accompagnement spécifique (par les chambres des métiers et les organisations professionnelles). Il y aura une proposition d'offre d'utilisation de la plateforme gérée pour l'AIFE. Il faudra définir une trajectoire de dématérialisation avec les opérateurs. Il sera nécessaire de parler directement avec les entreprises elles-mêmes. On voit les opérateurs et les entreprises tous les mois. Le 26 mars dernier, on a parlé des formats informatiques.

L'équipe est composée de 5 personnes : venues du contrôle et de la gestion fiscale, avec une expérience forte du réseau. Il y a des spécialistes de la communication, de la conduite de projets informatiques. Cela favorisera l'arrivée des personnes arrivées en cours de montage de la structure. Il faudra être vigilant sur la façon dont les nouveaux arrivants montent à bord.

La solidarité entre les agents repose sur la non-acceptation des diversités de grades. Chaque avis doit être également écouté. En janvier dernier, aucun besoin en formation n'avait été identifié.

Point d'étape sur la délégation à la transformation numérique (pour information)

La DTNum s'installe peu à peu dans le paysage. Composée d'un effectif passablement expérimenté, la délégation monte peu à peu en puissance. Certains personnels sont en cours d'adaptation.

Annonce-t-on un regroupement de tous les personnels sur le territoire de Noisy-le-Grand ?

Les débuts se posent plutôt pas mal aux dires de l'administration : « On ne chôme pas. » Les bureaux du Maille Nord à Noisy-le-Grand sont attendus.

Au 22 mars, la délégation comptait 55 personnes. Il restait 29 postes à pourvoir, dont 10 personnes déjà choisies, 8 en cours de négociation et 11 en cours de recherche. Il y a des recrutements en cours dans le cadre contractuel (y compris par avenant) et dans le mouvement national. On recherche des inspecteurs principaux pour leur connaissance fine des finances publiques, des contractuels pour l'expérience utilisateurs. Il y aura des prestations sur l'accessibilité des applications. Les fiches de postes sont publiées en interne et en externe. On n'a pas beaucoup de candidature interne. Sauf un agent ingénieur des systèmes d'information et de communication (InSIC du ministère de l'intérieur), déjà présent à SI-ID, il n'y a pas de personnels venus d'autres corps de la fonction public.

Les locaux actuels permettent tout juste d'accueillir les collègues. Le regroupement de site des agents ex-SI-ID n'est pas prévu en raison de la complexité d'organisation et des garanties légales concernant les mutations interdépartementales.

Nouveau dispositif de télétravail (pour information)

Le dispositif de télétravail reprend les orientations du [décret n° 2020-524 du 5 mai 2020](#).

Le télétravail est volontaire dans son principe.

Certes, le texte laisse la mise à disposition du local à la charge de l'agent. Mais – et sur ce point le Premier ministre est muet – nous regrettons l'absence de prise en charge des éventuels frais professionnels. Même lorsque cela est prescrit par la médecine de prévention ou mis en place comme outil de productivité sur le lieu habituel, les dispositifs ergonomiques (double-écran, fauteuil &c.) ne sont pas installés au domicile avec le poste de travail informatique. Et aucun défraiement forfaitaire (de l'ordre des 550 € annuels, plafond fiscal admis par la DGFIP !) n'est prévu pour se fournir sur le marché.

La fiche expose différents motifs de télétravail :

- volontaire
- exceptionnel

Or, rien n'est dit sur le télétravail thérapeutique que le décret a pourtant formalisé. Ce point devrait être repris pourtant. Cela concerne le handicap, la convalescence et l'état de grossesse. Cela permet d'insérer des collègues fragiles malgré un contexte sanitaire compliqué.

Nous saluons l'ouverture du télétravail à la carte. En effet, l'irrégularité qualitative et quantitative des activités en Centrale nécessite un peu de souplesse.

En ce qui concerne le télétravail exceptionnel, nous insistons, à l'heure où tout le monde est équipé de matériel, pour une application souple en fonction de l'actualité et des contraintes locales. Le télétravail devrait pouvoir être accordé en cas notamment :

- d'arrêt des transports (programmé ou intempestif)
- d'alerte météorologique (neige-verglas, inondation, fortes chaleurs estivales spécialement à Noisiel et à Montreuil &c.)
- de travaux ou d'accidents éventuels sur le site ou à proximité

Le fait de pouvoir définir deux adresses domiciliaires est utile. La seconde résidence peut être, outre un espace plus adapté qu'un appartement exigu, un lieu permettant de maintenir le lien familial.

Il y a aussi la question de la téléphonie à distance. En effet, en Centrale, il est courant d'appeler les collègues de nombreux services. Or, les messageries Tchap et les audioconférences ne remplacent pas un coup de fil. Un terminal professionnel couplé à un basculement de ligne automatique serait fort utile. Et cela ne concerne pas que les cadres de proximité ou l'encadrement supérieur.

Attention, toutefois, au droit à la déconnexion ! Avec les installations actuelles, le renvoi d'appel ne se termine que quand l'agent revient au bureau. Cela signifie qu'il couvre toutes les plages horaires, y compris le week-end, les jours fériés, pendant les congés ou les arrêts maladie si le transfert d'appel n'a pas été levé. Nous espérons que les évolutions technologiques attendues prochainement vont améliorer le service à ce niveau-là.

Le téléphone portable peut vite se transformer en un outil générateur de pression et de stress si des règles claires d'utilisation ne sont pas fixées dès le départ.

Les conventions de télétravail actuelles ne sont pas très bien cadrées sur la question du temps de travail quotidien. En effet, ni les agents, ni la hiérarchie ne sont clairement informés sur la façon dont il faut définir la période où il est demandé au télétravailleur d'être joignable par son équipe. Il nous semble important de conserver une souplesse comparable au cas des collègues présents sur site



et qui bénéficient, pour la plupart, du régime des horaires variables. De fait, on aboutit à trois types de plages horaires :

- les plages obligatoires où l'agent est toujours joignable ;
- les plages variables où l'agent peut être sollicité ;
- les plages d'exclusion où on laisse l'agent tranquille (phase de repos de 12 h au minimum).

Nous demandons donc la mise en place d'un guide plus précis à destination tant des agents que de l'encadrement.

76 % des agents ont été en télétravail 5 jours, la semaine dernière.

Il est rappelé que le télétravail est un acte volontaire.

Les questions seront posées au prochain CTR avec déclinaison dans le réseau à partir du 15 juin ?

La question des transports est un motif recevable de télétravail exceptionnel.

Les quatre éléments :

- *Banalisation sur SIRHIUS : demande tracée. Les horaires seront gravés.*
 - *Une réunion préalable sera faite dans les équipes pour présenter le dispositif.*
 - *SIRHIUS est conçu pour prendre en compte les jours de télétravail exceptionnel avec une codification spécifique.*
- *Jour flottant possible : un forfait annuel (v. g. 42 jours pour un jour par semaine, 84 pour deux jours, 126 pour les trois jours au maximum). Le seuil minimum est de 12 jours par an pour laisser le dispositif attractif. Les jours peuvent être panachés : jours fixes et flottants. Le télétravail peut porter sur des demi-journées. Le cas des semaines alternées est à l'étude.*
- *Le télétravail sera géré au niveau de la hiérarchie de proximité.*
- *C'est un acte de gestion, managérial, dont le refus doit être motivé.*

Il y a une formation ENFiP pour aider l'encadrement à distance.

Questions diverses

Agents non confirmés en Centrale

L'administration n'a pas confirmé les agents suivants à l'issue de la période probatoire (y compris le droit de rétractation des agents) :

- *8 A, 4 B et 1 C en 2020 :*
 - *dont 1 à la DRI, 1 à la Délégation, 3 à GF, 3 à RH, 1 à SJCF, 3 à ENFiP, 1 à FFCE*
- *7 A, 3 B en 2019 ;*
- *5 A, 3 B et 3 C en 2018.*

Les sorties d'école ne sont pas surreprésentées dans ces chiffres.

Les organisations syndicales regrettent le cumul des périodes d'essai et de stage et souhaitent leur confusion à un maximum de six mois et non pas dix mois et demi (dont les quatre mois et demi de



stage) pour les sorties d'école. Elles demandent un groupe de travail thématique pour cadre l'exercice.

L'administration propose de réaliser un guide à l'attention du chef du bureau.

Effectifs en surnombre

Ce point sera traité, si possible, au prochain CTSCR.

Le restaurant administratif de Noisiel

Le centre des finances publiques fermera dans deux ans.

Le restaurant reste ouvert tant qu'il y a des agents pour travailler sur site.

Déménagements dans les services centraux

Dans le contexte pandémique, concernant SJCF et l'abattage d'une cloison, nous regrettons l'ouverture d'un espace ouverts de 10 agents.

Date du prochain CTSCR/Calendrier du dialogue social

Le prochain CTSCR sera convoqué le jeudi 15 avril.

Point sur les procès-verbaux de CTSCR restant à adopter

Il manque encore 4 PV à compléter et 2 à la main des organisations syndicales.