



Comité technique des services centraux du réseau de la DGFIP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Faut-il que tout change pour que rien ne change ? C'est bien une interrogation partagée par le grand public en ce qui concerne la réforme de l'école des grands commis de l'État. Le monde de la libre entreprise permet, en tous cas, bien plus de promotion sociale que le service public. Faute de perspectives de carrière et de promotion de nos savoir-faire, nos concours ont du mal à attirer des candidatures de qualité.

En ce qui concerne les promotions, nos organisations déplorent que tout ne soit pas fait pour avancer les cadres A séniors dans l'esprit de PPCR. Cette colère froide est d'autant plus légitime que la DGFIP dispose largement des quotas permettant, par exemple, à la plupart des inspecteurs 11^e échelon de dérouler une vraie carrière de divisionnaires experts de classe normale. La politique de barrage de l'Administration fait obstacle à la juste reconnaissance des mérites. De plus, elle handicape manifestement le pouvoir d'achat d'agents en les privant d'augmentations salariales et d'une pension de base à la hauteur des efforts de toute une vie de labeur.

Revenons à l'ordre du jour.

Nous n'allons pas répéter notre liminaire de la dernière séance. Nous rappelons que les informations plus ou moins sensationnelles, que la représentation syndicale évoque parfois, correspondent à des témoignages qui circulent dans et entre les équipes. Notre objectif vise à donner au chef de service un droit de rectification sur les éventuelles fausses rumeurs.

Le projet de réforme du SSI n'aura, en effet, pas changé en deux semaines. Notre position non plus. En effet, nous ne comprenons toujours pas l'intérêt que nos collègues retireront de cette nouvelle usine à gaz qui effraie jusqu'aux bureaux métier. Une vache y retrouvera-t-elle son veau ?

Le CTSCR est aussi une source de bonnes idées de productivité. Cela souligne à quel point les deux côtés de la table se soucient de l'intérêt général.

Je vous remercie.

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 ! Cela n'arrange pas non plus l'encadrement intermédiaire qui est écartelé entre leurs collaborateurs tout proches et un chef du bureau lointain.
 - 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 ?

Les modalités d'organisation de la DGFIP ont peu changé depuis une vingtaine d'années. Très peu d'équipes sont éclatés ou regroupés. Mais l'administration souligne même le regroupement de l'intégration en une seule structure.

L'administration dément être à l'origine des rumeurs sur le retard pris par la réforme en raison du dernier avis défavorable du CTSCR.

Dans une première période, rien ne change, pour l'instant, en ce qui concerne les équipes nucléaires. Les agents ont les mêmes relations avec les mêmes collègues et font le même métier. L'information ne peut pas être cependant complète tant que l'arrêté n'est pas publié. Il peut rester des erreurs et ajustements à corriger. L'administration a besoin de cette continuité absolue.

Il y a deux structures distinctes : un service « de tête » qui pilote et un SCN qui met en œuvre. Cette articulation est, aux dires de l'administration, relativement banale (v. g. le service GF et les SIP-SIE). L'arrêté évoque le caractère interministériel de l'offre de service de la DGFIP, à travers notamment le cloud Nubo. Les ministres sont attachés à la machinerie administravo-informatique qui « fait rentrer le fric » dans la continuité de l'État et des services publics.

Les modalités d'organisation de la DGFIP ont peu changé depuis une vingtaine d'années. Très peu d'équipes sont éclatés ou regroupés. Mais l'administration souligne même le regroupement de l'intégration en une seule structure.

Une grande majorité des agents seraient, selon l'administration, prête à sauter le pas et de « donner sa chance au produit. » De nombreux services métiers se féliciteraient de la fin des renvois de balle entre MOA et MOE. La hiérarchie intermédiaire serait favorable à la réforme.



La réforme n'est, selon l'administration, pas cause d'éloignement. L'éloignement géographique peut être compensé par les outils de « télétravail » (travail à distance) et, même en l'absence de chef de bureau adjoint, un primus inter pares émergera parmi les AFiPA.

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 sera 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).

L'administration rappelle son besoin en recrutement d'informaticiens qualifiés.

L'administration ne comprend pas l'opposition de la part des représentants du personnel.

Avis défavorable

Index thématique des services centraux (pour information)

Cette application doit permettre d'identifier directement les sections responsables des sujets.

Attention aussi à la cinématique de navigation. Le retour arrière doit renvoyer sur la recherche en cours et non pas sur la page du bureau. À défaut, la page du bureau centré sur la section ciblée devra apparaître sur un nouvel onglet. L'application doit être disponible sur le PIGP pour les agents dont le poste de travail n'est pas connecté au réseau DGFIP.

Il pourrait utilement être développé en mode agile.



Effectifs en surnombre

Il y a une résorption de 22 emplois dans les services centraux dont 2 à CAP Numérique. Les suppressions d'emplois sont distinctes des résorptions. Les suppressions n'appellent aucune négociation. Les surnombres sont de différentes natures : frictionnels (temporel), pour situation particulière (situation individuelle : v. g. une retraite attendue) ou pour des besoins métiers spécifiques dans l'exercice des missions.

Voici où 21 postes qui seront résorbés :

- *1 à SPiB-1C*
- *10 à SSI dont 5 A, 3 B, 2 C*
- *1 à CL : 1 AFiPA*
- *2 à FFCE : 1 A et 1 B*
- *5 à GF : 1 Idiv HC, 1 A et 3 B*
- *2 à CAP-Numérique : 2 A*

Les surnombres autorisés à ce jour (catégories A) sont :

- *3 à GF (transferts de certaines taxes douanières)*
- *1 à CL*
- *2 à CAP-Num*
- *3 au DIE (contractuels)*
- *1 à la DLF*
- *1 à SPiB*
- *1 à SSI*
- *1 SJCF*

La résorption du surnombre à SSI pour le PAS se résout au fil de l'eau par le jeu des départs « naturels. »

Une fiche sera envoyée prochainement. Ces informations évoluent, en effet, tout au long de l'année.

Les surnombres sont en visibilité des chefs de services RH et SPiB, et spécialement lors des campagnes de mutations. Toute situation fait l'objet d'un examen personnalisé au cas par cas.

RH est en relation directe avec SPiB. Les surnombres ne sont pas intuitu personæ. Ce n'est pas une personne qui, en soi, fait surnombre mais un emploi. Le chef de bureau va désigner la personne qui, le cas échéant, fait surnombre. La résorption se fait le plus souvent sans douleur en raison des départs « naturels » du service. Le service RH accompagne, le cas échéant, l'agent et avec l'aide des organisations syndicales. Il y a une garantie d'affectation à résidence administrative, une garantie de rémunération et la PRS en cas d'éloignement géographique. Les équipes RH interviennent directement auprès des agents. RH s'engage à revenir vers les chefs de bureau pour les guider, notamment, dans la recherche d'un nouvel emploi pour l'agent concerné, y compris dans le respect de ses qualifications informatiques. RH maintient et renforce son offre de service.



Questions diverses

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 CHSCT-C est prévu pour le 25 mai.

Le prochain CTSCR est prévu pour le 22 juin.