



## Comité technique des services centraux du réseau de la DGFIP

### Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Permettez-nous, tout d'abord, de vous féliciter pour votre promotion au grade d'AGFiP et vous souhaiter bonne chance dans vos nouvelles fonctions en Seine-Saint-Denis. Nous nous souviendrons d'une cheffe de cabinet attachée à un dialogue social de qualité ainsi qu'une collègue très engagée dans la réussite de la DGFIP, y compris dans le temps de crise majeur que l'on a connu.

Madame la Présidente,

Transformation rime de plus en plus avec destruction. La fonctionnalisation des grands corps annonce la banalisation des plus petits : sans égard pour la technicité des agents ainsi que pour l'indépendance des fonctionnaires. Or, les restructurations incessantes méconnaissent le fait que les Finances publiques forment une sorte de magistrature veillant sur l'argent des Français.

Constatant la baisse régulière du pouvoir d'achat du point d'indice (10 % en 10 ans), nous demandons des mesures fortes. Par exemple, en ce qui concerne les inspecteurs plafonnant à leur indice terminal, ne peut-on pas les promouvoir au vu de leur expertise au grade de divisionnaire de classe normale ?

Ensuite, avec la fin des CAP locales, c'en est fini des discussions riches et personnalisées sur les difficultés personnelles de nos collègues. Bref, les instances de dialogue social ne cessent d'être démantelées de manière implacable.

Mais il y a malgré tout une bonne nouvelle puisque le CTSCR est maintenu au-delà de 2022 sous un acronyme imprononçable (CSASCR). Notre instance aura désormais à traiter en son sein des sujets de « santé, sécurité et conditions de travail » en lieu et place du CHSCT Centrale. Il reste à savoir comment certaines compétences transversales et communes, comme le bâtimentaire, seront traitées. Il reste à savoir quel sera le budget dont disposera cette instance en la matière. Nous indiquons d'ores et déjà que nous serons vigilants à ce que les crédits SSCT soient bien utilisés conformément à leur objet.

Des formations pour les représentants du personnel devront être organisées, sachant qu'ils porteront plus de responsabilités avec un champ de compétences élargies.

Nous regrettons d'ailleurs que vous ne soyez plus là pour mettre en place cette nouvelle instance. Nous accueillons votre successeur à la tête de ce comité technique local d'une direction pas comme les autres. Nous souhaitons qu'elle se montre aussi ouverte que vous avez su l'être durant ces années à travailler avec nous.

Je vous remercie.

### Validation du PV du CTSCR du 12/10/2020 (pour avis)

Avis favorable



## Validation du PV du CTSCR du 26/11/2020 (pour avis)

Avis favorable

## Validation du PV du CTSCR du 09/12/2020 (pour avis)

Avis favorable

## Protocole de télétravail de la DGFIP (pour avis)

Fondamentalement, nous n'avons rien à ajouter à ce qui a été dit dans cette instance ainsi qu'en GT national par nos organisations. Si on veut voir le verre à moitié vide, on n'y trouve, par exemple, guère de solutions adaptables aux agents devant gérer leurs enfants en garde alternée une semaine sur deux.

Inversement, la notion de tiers lieu, établie par le [décret du 5 mai 2020](#), élargit sans doute la définition du domicile afin de prendre en compte la vie personnelle.

Les enquêtes<sup>1</sup> ont montré que les salariés supportaient assez bien cette autre organisation du travail. Cependant, il y a des disparités. Cela semble mieux réussir aux hommes qu'aux femmes et aux encadrants qu'aux subalternes, aux séniors qu'aux juniors. Il y a un cocktail à composer entre une vie personnelle équilibrée et une large autonomie laissée au télétravailleur (organisation des travaux, gestion des horaires effectifs &c.). Il y faut un management intelligent reposant sur la confiance.

Le télétravail n'est pas le champion de l'égalité mais de la liberté !

Chaque refus devrait, à nos yeux, faire l'objet d'une explication motivée plutôt que d'un rejet implicite après 2 mois de silence. Une telle situation ne devrait pas pouvoir se produire. Le tableau de suivi des refus de télétravail montre qu'il n'y a pas eu de recours en CAPL. Sur la période janvier/février 2020, 9 refus sur combien de demandes déposées. Nous serons curieux de voir l'évolution de ces données dans le nouveau dispositif avec un nombre de demandes beaucoup plus important et surtout l'impact sur les recours en CAP.

Côté fonction publique, il est question que la prise en charge forfaitaire des frais des télétravailleurs soit fixé à 2,50 € par jour de télétravail (dès le premier jour de télétravail) plafonné à 220 € par an défiscalisé et désocialisé. Qu'en sera-t-il à la DGFIP ?

Ce protocole, même s'il n'est pas parfait, apporte cependant beaucoup plus de souplesse que l'ancien dispositif. Nous le soutenons, par conséquent, d'une prudente abstention constructive.

*Le télétravail n'est pas un droit en soi mais une faculté offerte à l'agent.*

*Selon l'administration, certains points posent de vraies questions. 427 travailleurs de centrale ont déjà vu leur demande validée (principalement en jour fixe).*

*Tout repose sur le témoignage de l'agent. La même règle s'applique que dans le service : à savoir la présomption d'imputabilité. C'est à l'administration de faire la preuve du contraire (faute personnel). Les horaires sont certes prévus dans SIRHIUS. On ne pourra pas prouver la faute : on fait confiance aux agents dans une logique déclarative. A domicile, l'administration a moins d'armes pour contredire l'agent.*

1 [Le télétravail, moins bien vécu par les jeunes, les femmes et les employés](#)



*Sur la question du cambriolage, l'agent doit déposer plainte et le signaler à la hiérarchie. L'agent n'est pas en cause. Le remplacement reste à charge de l'administration.*

*L'emport de document sensible (à numériser !) est en question (liste à définir ?). Les vidéoconférences permettent d'en partager aussi. Une grande partie des documents (même nominatifs !) ne sont pas sensibles et selon une problématique propre à la DGFIP. La confidentialité des documents dématérialisés dépend de la maîtrise de l'agent de son poste de travail.*

*13 % des effectifs sont dotés d'un téléphone professionnel et c'est la solution préconisée par le bureau RH-2C. Ainsi le transfert de ligne devient obligatoire. Tous nos outils peuvent s'éteindre. Il faut accepter que les collaborateurs arrêtent leur matériel.*

*Une solution importante, c'est la formation. C'est échanger les pratiques des uns et des autres. A 20 h, le VPN déconnecte !*

*Est-ce qu'on instaure une grille de délais raisonnables de retour sur site ? On peut mais on s'engage sur une question compliquée. Qu'est-ce qui est déterminant dans la présence physique de l'agent ? Le bureau RH-2C n'y est pas favorable, car cela ne prend pas en compte la diversité des postes : cheffe de cabinet, rédacteur, informaticiens... Il y aura un garde-fou avec les motifs de refus. Cela doit être regardé dans les discussions avec le chef de service.*

*Tous les chefs de service doivent s'assurer que tous les agents peuvent télétravailler. Les écarts sont produits par le responsable, les agents, l'organisation des travaux. Le rôle du référent RH-2C est de relayer l'information : c'est le relais de diffusion des règles de fonctionnement. Chaque bureau est autonome : il n'y a pas de règles universelles au sein du bureau RH-2C.*

*Il n'y a pas de récupération horaire prévue.*

*Les 12 jours flottants minimaux servent à vérifier si les chefs de service jouent le jeu.*

*La notion de tiers lieu (ni le domicile et assimilé, ni le service !) inclut aussi les locaux de la DGFIP ou France Service.*

*L'organisation des visites du CHSCT sont difficiles à organiser sur le sujet.*

*Les circonstances exceptionnelles correspondent à une situation extérieure ou interne au service.*

*L'indemnisation pécuniaire est suivie au niveau des discussions de la fonction publique.*

*On ne refuse pas en envoyant un simple courriel. Cela doit être précédé d'une discussion humaine. Le refus doit être formalisé explicitement. Les modalités de recours sont variés. Elles sont décrites dans le guide agent. À chaque refus, on devra avoir une expression détaillée : dans la zone commentaires dans SIRHIUS où seront être intégrés les voies de recours. Le recours hiérarchique est fait au niveau du chef de Bureau. Les modalités de recours en CAPL sont effectués de façon classique. Les voies, y compris en contentieux administratifs, sont à égalité.*

*On est dans une période qui nous mène début septembre. On aura un suivi simplifié sous SIRHIUS.*

*La durée de deux jours sur site est défini en fonction des trois jours télétravaillés maximum par semaine pour un agent un temps complet.*

*Le télétravail peut fonctionner par demi-journée sous réserve de l'accord du chef de service.*

*Les ordinateurs tiny sont en cours de remplacement par du matériel de télétravail pérenne.*



Avis favorable

## Bilan du télétravail exceptionnel (pour information)

Au sens du décret du 5 mai 2020, le dispositif de télétravail exceptionnel (hors quotas) doit permettre de gérer au mieux les situations d'urgence. Ici, elle était sanitaire. Ce dispositif doit pouvoir être activé intelligemment face aux obstacles qui se dressent sur le trajet quotidien de nos collègues.

Le document est une photographie de la semaine 23. Il faudrait des données sur toute la période pour pouvoir en faire une analyse. On constate simplement que le télétravail 3 à 5 jours était moins développé à la DIE, à la DLF ou à SJCF qu'au SRE, à Cap Numérique ou à SI. À la DLF ou à SJCF on peut comprendre étant donné les lois de Finances qui se sont succédé et l'impact du fonds de solidarité. On le comprend moins à la DIE.

De plus, il masque la disparité des situations. Il y a, en effet, plusieurs cas à regarder :

- Les agents qui ont connu un télétravail partiel plus ou moins choisi durant les périodes de relâchement de la pandémie (et même parfois au plus fort de la contagion ! ) ;
- Les agents en télétravail permanent depuis mars 2020, notamment pour des raisons de fragilité médicale.

À ces derniers, la pression se fait forte pour qu'ils retrouvent le chemin des bureaux. Et nous comprenons le désir de retrouver le collectif de travail comme avant. Cependant, malgré les vaccinations, il faudra accompagner les télétravailleurs au temps long. Ils ont pu réorganiser leurs vies différemment durant ces 16 derniers mois. Le retour à la pointeuse sera parfois difficile. La transition vers le télétravail pérenne ou non devra être regardé avec l'encadrement de proximité.

*Pour les agents vulnérables, on ne change rien. Le seul cas où l'agent peut revenir est à sa demande sous couvert de la médecine de prévention. Une fiche spécifique est en cours de rédaction : c'est un agent qui revient et non pas une personne malade. C'est à l'agent de demander. L'agent ne ressort de sa vulnérabilité que par l'agent de prévention.*

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

Nous vous remercions pour la qualité et la précision de la documentation.

La DTNum déploie peu à peu ses effectifs et avance ses grands chantiers.

Quant à la rénovation du bâtiment « Montreuil Fédération », il est impératif que les agents soient associés à la conception de leur futur espace de travail. Nous estimons nécessaires que les organisations syndicales exercent leur droit de regard sur ces futurs travaux : à travers le CTSCR et le CHSCT-C notamment.

Nous serons intéressés de savoir où la délégation en sera d'ici un an d'exercice : avec ses équipes au grand complet et ses objectifs déjà aboutis.

*L'offre de service de la DTNum répond aux besoins des interlocuteurs afin d'éviter une vision « siloté » qui « travaille sans se parler. » :*

- *Accompagnement de projet numérique*



- Réponse à un besoin métier : « sans arriver avec une équipe de mercenaires. »

*On apporte une solution personnalisée et non pas un cadre rigide. Le but est de fluidifier les relations entre les acteurs. À cette fin, des emplois sont implantés (au sens budgétaire TAGERFIP) dans les équipes métiers pour redonner aux métiers la capacité de maîtriser leurs propres données et le faire bénéficier d'une expertise big data. Ce sont 6 personnes qui ne sont pas visibles dans le tableau.*

*Sur les emplois, on peut permuter les chaises contractuelles (surtout en CDI pour des compétences extrêmement rares en forte tension [data scientist senior...]) et titulaires avec beaucoup de fluidité. On attend avec impatience l'arrivée des nouveaux arrivants au 1<sup>er</sup> septembre. On est, certes, plus en recrutement principalement contractuel sur la donnée. On recrute toutefois des IP internes qui savent communiquer avec les métiers. Sur des compétences plus génériques (expérience utilisateur &c.), on cherche à recruter en interne afin d'éviter de faire appel à des prestations ponctuelles afin de gagner en expertise. Il y a d'autres métiers technique en tension dans l'informatique. Les fiches de poste, sont publiés en interne comme en externe.*

*Pour les formations, on va s'appuyer sur les MooC (openClassRoom), complémentaires des cours plus classique. C'est en cours de construction. Cette offre sera incluse dans la formation initiale des inspecteurs stagiaires informaticiens (ENFiP de Toulouse). Les parcours ne sont pas encore finalisés.*

*Le déménagement à Montreuil-Fédération aura lieu en 2023. Si on veut concevoir des façons de travailler différentes, il faut se poser les questions avec les agents et sous l'éclairage des expériences d'entreprise et d'administration. On a deux ans devant nous pour construire des réponses. Les espaces de travail devront être plus souples (en groupe ou isolé) et il faudra prendre en compte le télétravail. On n'aura sans doute pas des bureaux individuels fermés. Le bâtiment est relativement grand pour se donner cette souplesse. Une équipe projet est en cours de constitution autour d'un encadrant. On est au début de la construction. Le sujet sera présenté au futur CSASCR. Il est probable qu'un autre service ne pourra pas être y résider. Il y aura de l'espace restant pour accueillir les ateliers communs avec d'autres services. Il n'y aura pas de parking sinon à vélo. L'aspect restauration a été identifié (voir sans doute à la trésorerie à la Croix de Chaveau). L'accessibilité au handicap est un point d'attention très fort.*

*Pour les agents, les agents ont le temps de se projeter au cas où il souhaiterait aller ailleurs. Ultimement, il y aura la garantie de résidence mais on souhaite accompagner les collaborateurs aux mieux. « L'avantage, c'est qu'on a du temps. »*

## **Point d'étape sur la nouvelle organisation du SSI et de la DPN (pour information)**

Nous vous remercions pour la qualité et la précision de la documentation. Nous avons exprimé notre désaccord sur une organisation où l'AFiPA d'un secteur éloigné

Les 2 annexes sont intéressantes, car elles permettent de mieux situés les services (localisation, fonction). Pour la fiche d'accompagnement, la partie la plus importante se trouve à la fin sur l'accompagnement RH. Est-ce bien la réalité qu'aucun agent ne changera de résidence ? Un point positif : pas d'allongement des délais de séjour.

*Le SSI doit sortir gagnant du rapprochement des missions MOA & MOE. La préfiguration ROC-SP est encourageante. On vit avec l'acquis méthodologique, durement obtenu depuis des années. La*



*nouvelle organisation ne doit pas faire disparaître les livrables intermédiaires qui contractualisaient les rapports entre les spécifications et le développement. Ces derniers doivent être « sanctuarisés. »*

*Les contractuels permettent surtout de couvrir les vacances après mouvement.*

*La question des applications en maintenance ou en fin de vie est en cours d'instruction dans un GT entre RH et le SSI. Les changements d'équipe par réaffectation devraient se faire, au sein du SSI/DPN, sans intention de changement de résidence : « on transfère la mission mais non pas les agents. » Ce point sera à confirmer lors de discussions futures.*

*Les primes informatiques et centrales sont maintenues, tout comme la résidence, qui ne peut changer que par un mouvement. La DPN est, en effet, un service à compétence nationale de centrale.*

*Des équipes seront regroupés les unes à côté des autres : notamment le regroupement entre le Montagne et le Maille Nord (sans changement de résidence administrative).*

### **Transfert des missions de la DP NRP à SPiB 1 (pour information)**

C'est un grand classique de l'atterrissage en douceur d'une mission temporaire dans les services centraux. Nous vous remercions pour la documentation qui confirme une maîtrise de l'évolution des organigrammes.

Nous ne revenons pas sur le bien-fondé des réformes pilotées par cette équipe. Vous connaissez l'opposition générale des personnels à ce qui est vécu dans le réseau comme une dégradation du métier, voire un désinvestissement de l'État dans son implantation territoriale.

*Les deux AFIPA sont à SPiB, l'AFIP a un poste. La secrétaire reste au côté de l'ancienne responsable dans ses nouvelles missions.*

*Le réseau a repris la charge de mise en œuvre du NRP.*

### **Les conditions d'exercice des droits syndicaux dans les services centraux (pour information)**

Les organisations syndicales alertent l'administration sur les discriminations, et les difficultés d'exercice des droits syndicaux et la faible consommation des autorisations d'absence. Il y a la peur d'être mis en défaut par l'administration.

Plus que cela, les permanents syndicaux ne peuvent pas retrouver leur ancien poste dans les services centraux. Et les lauréats de sélection (IP) ne peuvent pas non plus retrouver un poste en services centraux.

*L'organisation en audio des instances n'est pas assez conviviale. Le dispositif mixte de réunion en visioconférence et présentiel est difficile pour prendre en compte les personnes vulnérables. La visioconférence à 100 % est préférable.*

*S'appuyant sur la doctrine de RH-1A, les chefs de bureau doivent être sensibilisés à la présence de représentants syndicaux dans leur service et de l'ampleur des charges nécessaires à cette responsabilité.*

*La demi-journée pour le CTSCR n'est pas le bon format. Un calendrier tous les deux mois d'une journée complète est préférable.*



*L'administration reconnaît le temps passé à l'institutionnel administratif et syndical ainsi que la gestion de situation individuelle difficile au premier niveau (conseil et accompagnement).*

*L'administration entend le besoin de licence de visioconférence GoToMeeting (Zoom étant exclu pour des raisons de sécurité) ou avec JitSi sur le site de la web-conférence de l'État, qu'il faut améliorer.*

### **Réorganisation en cours à la Direction de l'Immobilier de l'État (pour information)**

*Il n'y a aucune réorganisation de service et d'attribution des compétences.*

*Ce sujet sera présenté au prochain CTSCR avec les éléments d'information.*

*L'affaire a commencé en juin. La DGFIP doit réfléchir à son organisation immobilière afin de réunir le service sur un site commun. Le DIE a fait appel à un prestataire d'aménagement sous couvert du SG. Un questionnaire anonyme a été envoyé aux agents : fort taux de participation. Le DIE n'a pas communiqué les résultats au Cabinet. Une réunion de restitution a eu lieu le 23 juin. Le 29, un GT a été lancé.*

*Un travail de coordination avec les autres directions sera à voir par SPiB.*

*Le but sera de moderniser, regrouper et adapter les espaces.*

### **Fermeture du restaurant administratif de Noisiel en périodes de vacances et possibilités d'accès aux Tickets restaurant (pour information)**

*La demande est, encore à ce jour, en cours d'instruction.*

### **Reprise de la gestion du bâtiment de Noisiel par la DGFIP (pour information)**

*Quant à Noisiel, le 5 juillet, les correspondants bureautiques ont été informés des changements de gestion de site depuis début avril au bénéfice de l'ESI Noisiel. Sur les fontaines à eau, les marchés ont été repris. Il est nécessaire d'avoir une sécurité du site. Le sous-directeur s'engage à veiller à ce que les personnels concernés aient les accès nécessaires.*

### **Mission rationalisation des réseaux publics du recouvrement (pour information)**

*Sur ce point, la fiche et l'organigramme de la mission, présentés au CTSCR du 12/10/2020, ont été actualisés pour répondre à la demande de Solidaires.*

### **Nouveaux surnombres autorisés en services centraux (pour information)**

*L'administration avait indiqué lors du CTSCR du 15/04/2021 que le détail des surnombres serait retranscrit dans le procès-verbal, dont voici l'extrait :*

*« [...] Les résorptions de surnombres par service [sont] :*



- 1 à SPiB (un agent C) ;
- 10 au SSI (5 A, 3 B et 2 C) ;
- 1 AFiPA au SCL ;
- 2 au S2FCE (1 A et 1 B) ;
- 5 au SJCF (1 Idiv hors classe, 1 A et 3 B) ;
- 2 à Cap Numérique (cadres A).

« [...] Seuls 21 surnombres au lieu des 22 annoncés en janvier 2021 seront résorbés par les services cités. De nouveaux surnombres ont par ailleurs été autorisés :

- 3 cadres A au SGF, notamment pour de nouveaux projets liés aux transferts de certaines taxes douanières ;
- 1 cadre A au SCL ;
- 2 cadres A à Cap Numérique ;
- 3 contractuels à la DIE ;
- 1 attaché à la DLF ;
- 1 cadre A à SPiB ;
- 1 cadre A au SSI ;
- 1 cadre A à SJCF. »

## **Index thématique (« annuaire » des services, missions, activités...) (pour information)**

*L'expression de besoin a été réalisé. Les développements seront lancés au PAA 2022 par le Bureau de l'environnement de travail et des applications des agents.*

## **Questions diverses**

### **Déménagements dans les services centraux**

RAS

### **Date du prochain CTSCR/Calendrier du dialogue social**

*Le prochain CTSCR aura lieu le jeudi 7 octobre 2021.*