



Comité technique des services centraux du réseau de la DGFIP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Nous avons fait votre connaissance, il y a trois mois déjà. Avec les autres organisations syndicales, l'alliance de la CGC et de l'UNSA vous souhaite la bienvenue à la tête de cette instance. Nous vous accueillons non seulement ès qualités mais aussi comme une collègue qui doit, elle aussi, voir ses droits défendus. C'est pourquoi nous vous prions par avance d'excuser les sorties un peu rudes qui viendraient de ce côté-ci de la table. Nous espérons en tout cas un dialogue social renouvelé en cette ultime année d'exercice du comité technique.

Madame la Présidente,

Quand j'étais étudiant, il y a une trentaine d'année, j'achetais au distributeur de la gare trois *raid*ers avec une pièce de dix francs. Maintenant, un seul *twix* vaut 1,60 €. Cela représente une hausse du tarif de l'ordre de 4 % par an. Ce seul exemple – et nous ne parlons pas du logement – montre à quel point le pouvoir d'achat des Français s'est effrité alors que les salaires stagnaient. Et cela ne s'arrange pas pour les fonctionnaires puisque la grille des traitements est rattrapée par la dernière hausse du SMIC. Nous en voulons pour preuve la précipitation dans l'accélération de la carrière du cadre « C » dans la fonction publique. À la DGFIP, le cadre « A » attend encore !

Le Ministre a demandé aux entreprises d'initier des négociations salariales. *Medice cura te ipsum !* Médecin, soigne-toi toi-même ! Chiche ! Il est temps que l'employeur public revalorise le point d'indice, quasi immobile depuis une quinzaine d'années. Il est temps aussi que la DGFIP passe à une logique d'obligation de moyen dans la réévaluation des carrières telle que promise par PPCR. Nous attendons, par exemple, un meilleur traitement des inspecteurs seniors.

Revenons à l'ordre du jour.

Justement parlons-en ! Comment se fait-il que le même sujet de l'informatique soit traité simultanément dans cette enceinte et en groupe de travail national ? L'organisation pratique locale ne s'articule-t-elle pas avec la qualité de service rendu au réseau ?

D'ailleurs, ah ! c'était bien organisé. On allait voir ce qu'on allait voir ! Et puis non ! La réorganisation du SSI a eu du mal à sortir sur l'intranet le mois dernier. Il a fallu plusieurs semaines pour publier des organigrammes, dont la première version était incomplète. Et nous ne parlons pas du paramétrage encore à venir d'outils comme celui de gestion des incidents de production. On a l'impression que le doublement des structures, qui passent de neuf à vingt-deux, avait aussi pour objectif de donner de la visibilité à des adjoints de chef de bureau en mal d'avancement.

Très concrètement, nous voyons les limites d'un exercice qui n'a pas pris en compte les besoins des agents malgré les avertissements répétés des représentants du personnel. De grosses structures avaient déjà montré leur incapacité à offrir une évaluation équitable de nos collègues. De plus, elles sont souvent en incapacité de détecter les troubles psychosociaux qui minent la cohésion des équipes et la santé de nos collègues. Cela ne va pas s'arranger avec les bureaux à cheval entre Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis et Loire Atlantique.

La direction de la transformation numérique paraît délaisser les spécialistes des anciennes technologies d'exploitation des données. Des collègues doutent de la pérennité de la mission. La



relocalisation au Montreuil-Fédération n'enthousiasme guère les foules. En effet, le bâtiment est enclavé dans un quartier résidentiel peu passant et assez éloigné des transports en commun. On dirait vulgairement : « ravitaillé par les corbeaux ! »

Nous profitons de ce point pour évoquer le manque de pilotage des projets développés agilement. En effet, ce dernier est, assez souvent, entièrement à la main de prestataires. Or, on ne trouve que trop rarement un collègue interne en cabine à même de communiquer avec les navigateurs des contributeurs tels que les applications existantes ou les gestionnaires de la mise en production. Les nuages environnants n'aident guère les autres navires à garder le cap de leurs évolutions.

Pratiquement, la veille technologique et l'innovation viennent principalement des MOE. Or, ces dernières ne sont que trop peu appuyées par la DTNum ou même le bureau SI-1 sur la maintenance technologique des solutions actuellement en production. Ajoutons aussi la résolution des incidents de production et l'indispensable appui à des MOA qui ne prennent pas nécessairement la mesure de l'étendue de leurs responsabilités.

Au cas particulier de la nouvelle mission de valorisation des données et de la numérisation des échanges du secteur public local, on peut déjà se poser la question : « Qu'est-ce que la science de la donnée ? » Selon une conférence donnée à Bercy le 22 septembre dernier, elle est à la croisée de l'expertise fonctionnelle, des mathématiques et de l'informatique. L'ambition est élevée. La DGFIP saura-t-elle y répondre ? Pour toutes ces problématiques DTNum, les horizons apparaissent bien nébuleux au vu des savoir-faire exigés.

Bref, toutes ces belles présentations bien léchées ressemblent à s'y méprendre à un village Potemkine en carton-pâte.

Plus positivement, le télétravail s'inscrit dans le fonctionnement normal des services centraux. Il y a une grande diversité de mise en application selon les structures. Ce qu'il faut retenir toutefois, c'est le besoin de souplesse dans cette nouvelle organisation du travail. Cela ne peut advenir qu'avec la bienveillance et la compréhension des hiérarchies. Le télétravail repose sur une logique de confiance et de liberté qui est orthogonal des principes directionnels d'égalité et de contrôle. Une expérience réussie repose sur l'autonomie dont bénéficiait déjà le collègue à son poste.

Attention, toutefois au maintien des équilibres de vie ! Grâce aux nouveaux moyens de travail à distance, on voit encore bien trop d'encadrants demandant oralement à leurs collaborateurs de « promener le portable en vacances » sous peine de ne pas leur accorder leur semaine de congés ordinaires. Ces astreintes déguisées ne sont rien d'autre qu'une forme occulte de travail au noir qui ne dit pas son nom.

Je vous remercie.

Les agents en SCBCM sont gérés dans d'autres instances tels que le CTAC pour le Ministère. Toutefois, ils dépendent des CAPL des services centraux.

Les organisations syndicales rappellent le manque d'information des collègues concernés dans un contexte de réorganisation du SCBCM Finances et le manque de vigilance de la part de la DGFIP et du Secrétariat Général. Elles exigent une circulation de l'information concernant leur éventuel départ forcé de ces structures, et notamment celles du CTAC.

L'administration rappelle le caractère mixte des services budgétaires. Elle fait le parallèle avec le SCBCM Justice.

**Validation du PV du CTSCR du 28/01/2021 (pour avis)**

Avis favorable

Validation du PV du CTSCR du 30/03/2021 (pour avis)

Avis favorable

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

D'ailleurs, ah ! c'était bien organisé. On allait voir ce qu'on allait voir ! Et puis non ! La réorganisation du SSI a eu du mal à sortir sur l'intranet le mois dernier. Il a fallu plusieurs semaines pour publier des organigrammes, dont la première version était incomplète. Et nous ne parlons pas du paramétrage encore à venir d'outils comme celui de gestion des incidents de production. On a l'impression que le doublement des structures, qui passent de neuf à vingt-deux, avait aussi pour objectif de donner de la visibilité à des adjoints de chef de bureau en mal d'avancement.

Très concrètement, nous voyons les limites d'un exercice qui n'a pas pris en compte les besoins des agents malgré les avertissements répétés des représentants du personnel. De grosses structures avaient déjà montré leur incapacité à offrir une évaluation équitable de nos collègues. De plus, elles sont souvent en incapacité de détecter les troubles psychosociaux qui minent la cohésion des équipes et la santé de nos collègues. Cela ne va pas s'arranger avec les bureaux à cheval entre Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis et Loire Atlantique.

Cette réforme est un mal pour un bien. De nouveaux chefs de bureau font le tour des popotes et réunissent les sections une par une pour mieux les connaître et de discuter des synergies à venir. Toutefois, cela dépend des structures.

L'organigramme et de la note descriptive ont été diffusés tardivement. Cependant, les services ont été informés de la note de présentation. Il a fallu toutefois répondre aux applications à la frontière de la DPN et des bureaux métiers.

Dans le cadre de Roc-SP, on a une confirmation du bénéfice des rapprochements MOE et MOA et du lien avec les utilisateurs avec des visites dans les services de la DDFiP 54. Cette démarche donne de bons résultats en matière de compréhension mutuelle et de motivation.

Le 1^{er} septembre, les opérations se sont bien déroulés. Les paramétrages des outils de la production ne sont pas terminés (dont aussi Ibis et Core). Il y a certaines pertes de droits à résoudre rapidement (transfert de fichier par Escal). Les cadres ont été accompagnés quant à cette présentation.

Le bureau BSI-2 vient encore à l'appui de la Mission SIRHIUS ou de PILAT.

On ne met pas la pression sur les équipes. Ça avance vite mais de façon très efficace. On cherche la simplicité dans le fonctionnement.

Le transfert de maintenance vers les métiers sont suspendus dès lors que l'on ne voit pas de bénéfice à faire ailleurs.

L'avenir des DP en fin de programme sera discuté dans un futur GT national dédié.

On ne peut pas dire que la DTNum et SI-1 n'apportent pas de soutien sur la veille technique sur des nouveaux sujets tels que le lac de données. Sur la MCT, on bénéficie de moyens énormes à la dimension de la dette technique, en raison de laquelle les services aux utilisateurs se dégradent.

Sur les technologies de niche telles que Pro-C (Ficoba), Oracle-forms (Iliad), Cognos (Sirius). La trajectoire est de sortir de ces dernières : par exemple, Pro-C avec Ficoba 3.

Après les travaux de démarrage sur les outils, on pourra commencer à organiser les rapprochements immobiliers « faciles », à m² constants voire supplémentaires, compte tenu de la présence de nombreux prestataires.

La DPN est un service d'administration centrale et ça le restera.

En novembre, un GT évoquera les nouvelles modalités d'affectation. La fiche RH est encore en cours de rédaction.

L'accompagnement des agents est une priorité. L'encadrement et les chefs de bureau sont disponibles pour répondre aux questions. Il faudrait un référent local pour les questions RH, notamment. Il est prévu qu'il y ait des déplacements. Et il y a à Nantes un « chef de bureau local » pour résoudre les questions urgentes.

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

La direction de la transformation numérique paraît délaisser les spécialistes des anciennes technologies d'exploitation des données. Des collègues doutent de la pérennité de la mission. La relocalisation au Montreuil-Fédération n'enthousiasme guère les fous. En effet, le bâtiment est enclavé dans un quartier résidentiel peu passant et assez éloigné des transports en commun. On dirait vulgairement : « ravitaillé par les corbeaux ! »

Nous profitons de ce point pour évoquer le manque de pilotage des projets développés agilement. En effet, ce dernier est, assez souvent, entièrement à la main de prestataires. Or, on ne trouve que trop rarement un collègue interne en cabine à même de communiquer avec les navigateurs des contributeurs tels que les applications existantes ou les gestionnaires de la mise en production. Les nuages environnants n'aident guère les autres navires à garder le cap de leurs évolutions.

Pratiquement, la veille technologique et l'innovation viennent principalement des MOE. Or, ces dernières ne sont que trop peu appuyées par la DTNum ou même le bureau SI-1 sur la maintenance technologique des solutions actuellement en production. Ajoutons aussi l'indispensable appui aux MOA qui ne prennent pas nécessairement la mesure de l'étendue de leurs responsabilités.

Bref, toutes ces belles présentations bien léchées ressemblent à s'y méprendre à un village Potemkine en carton-pâte.

Les efforts sur la formation initiale sont réalisés à l'ENFiP Toulouse afin de monter en expertise sur ses différents sujets (donnée, expérience utilisateur,). La DTNum développe les kits pédagogiques.

Le suivi du Foncier Innovant n'a pas vocation à servir de modèle où il n'y a pas de bureau MOE. Il y a une partie externe (cloud public) et une partie interne pour lequel aucune MOE du SSI n'a pu être désignée.

Le lac de données repose sur une technologie de réaliser le stockage et le traitement distribué. Les API MaacDo permettent de sécuriser les accès aux données.

Pour le remplacement des autres technologies (Cognos &c.), il faut d'autres services de visualisation, de traitement et de dictionnaire de données. La DTNum a vocation à proposer un accompagnement des projets existants.

La DTNum suit de très près le souhait de ne pas suivre le déménagement à Montreuil. La question du transfert de mission est anticipée.

Temps de trajet depuis le RER A de Vincennes est de l'ordre du quart d'heure. La problématique du parking et de la restauration sont à l'étude.

Déploiement du dispositif pérenne de télétravail (pour information)

Sur le protocole télétravail, quelques remarques :

- grande diversité de mises en œuvre en fonction des bureaux entre mixte, ponctuel ou fixe
- pour les jours de télétravail ponctuel : combien de jours en moyenne ?
- 43 % des télétravailleurs ont uniquement des jours flottants

De toute façon, il y a un accord en cours de négociation au niveau ministériel sur le télétravail. Le protocole DGFIP va donc devoir être adapté. On peut juste poser une question sur les tiers lieux qui pourraient être accessibles aux agents des services centraux.

Le télétravail s'inscrit dans le fonctionnement normal des services centraux. Il y a une grande diversité de mise en application selon les structures. Ce qu'il faut retenir toutefois, c'est le besoin de souplesse dans cette nouvelle organisation du travail. Cela ne peut advenir qu'avec la bienveillance et la compréhension des hiérarchies. Le télétravail repose sur une logique de confiance et de liberté qui est orthogonal des principes directionnels d'égalité et de contrôle. Une expérience réussie repose sur l'autonomie dont bénéficiait déjà le collègue à son poste.

Attention, toutefois au maintien des équilibres de vie ! Grâce aux nouveaux moyens de travail à distance, on voit encore bien trop d'encadrants demandant oralement à leurs collaborateurs de « promener le portable en vacances » sous peine de ne pas leur accorder leur semaine de congés ordinaires. Ces astreintes déguisées ne sont rien d'autre qu'une forme occulte de travail au noir qui ne dit pas son nom.

L'attention est portée sur les agents vulnérables qui n'ont pas revu leur résidence administrative depuis mars 2020.

Le télétravail est en net accroissement. Le nombre accepté est de 86 % d'autorisation accordés dans les services centraux, contre 38 % dans les services déconcentrés. Un GT permettra de cartographier les refus. Dans les services centraux, ils sont donc sans doute faibles. Les voies de recours existent : hiérarchique, administratif ou juridictionnelle. Ce n'est pas un droit à trois jours ! La liste des motifs n'est pas exhaustive mais indicative.

Il y a des outils qui permettent aux collègues vulnérables de rester en contact (visiophoniques ou téléphoniques). Mais l'administration reste attentive.

Il y a une grande disparité en fonction des services dans la mise en œuvre. Par exemple, à la DLF le télétravail est essentiellement ponctuel selon la saisonnalité des débats budgétaires.

Les horaires imposés sont une mesure de protection de l'agent et donne droit à la déconnexion. Le chef de service et l'agent peuvent s'entendre sur leurs plages communes de travail.

Quant au dévoiement de l'outil, l'accord « fonction publique » sera décliné d'un point de vue directionnel et ministériel.

Projet de réaménagement des locaux de la DIE (pour information)

Sur le réaménagement des locaux de la DIE, nous serons curieux de le visiter une fois que les travaux auront été réalisés. Est-ce que l'administration pourra organiser une visite guidée pour nous expliquer les différents espaces ?

Il est important à veiller à la bonne entente des agents dans les différentes configurations et notamment dans les espaces ouverts.

Trois sortes d'espace sont prévus :

- *Pour se concentrer*
- *Pour échanger*
- *Pour coopérer*

Le taux de télétravail est de 2,4 jours travaillés. Les agents qui sont à deux jours ou plus télétravaillés par semaine ne disposeront d'un poste de travail fixe à la différence des autres. Le télétravail ne reculera pas. Le sujet est celui des tailles d'écran (lecture de plan) ou d'accès aux applications sécurisées telles que Chorus.

« C'est plus orienté projet et mission que structure. » L'immobilier doit s'adapter de la manière la plus réversible possible.

On prévoira des espaces de rangement. Toutefois, les archives papiers diminuent. On jette et on dématérialise la documentation. On en arrive à un taux d'occupation de 2,2 positions par agent. On est dépendant de la dématérialisation de la Justice.

Les espaces ouverts prendront en compte des zones isolées mais visibles de confidentialité ou de réunion.

Chaque corps de métier sera zoné selon la spécialité : juristes, informaticiens &c.

Une étude acoustique est prévue pour les nouveaux espaces découloinnés.

Un prestataire extérieur assiste la DIE dans la définition du projet et les remontées des questionnaires auquel les agents répondent.

Le DIE n'a pas d'opposition à porter le sujet devant le CHSCT-C.

Le GT interministériel immobilier tertiaire de demain regroupe le privé et le public, les organismes académiques &c. L'immobilier est au service d'un projet qui s'adapte au métier. Le DIE doit être une vitrine de cette démarche vis-à-vis de ses interlocuteurs. Il faut faire tomber les tabous.

« Moins de m² pour mieux de m² ! » Il faut aussi gérer les coûts immobiliers et environnementaux (ménage notamment). L'organisation de l'espace – avec le comité de direction et les assistantes au milieu – permettra une meilleure circulation de l'information.

Autre question : comment organiser les salles avec les réunions mixtes en présentiel et distante ? L'avis des participants sur place ont, en effet, tendance à être sur-pondéré.

Mission de pilotage et d'accompagnement à la valorisation de la donnée et à la numérisation des échanges (pour information)

Au cas particulier de la nouvelle mission de valorisation des données et de la numérisation des échanges du secteur public local, on peut déjà se poser la question : « Qu'est-ce que la science de la donnée ? » Selon une conférence donnée à Bercy le 22 septembre dernier, elle est à la croisée de l'expertise fonctionnelle, des mathématiques et de l'informatique. L'ambition est élevée. La DGFIP saura-t-elle y répondre ? Pour toutes ces problématiques DTNum, les horizons apparaissent bien nébuleux au vu des savoir-faire exigés.

Il n'y a pas qu'un double rattachement. Les quatre agents seront placés sous l'autorité du chef de mission. Ces agents CL-2C resteront auprès de leur structure d'origine. Deux autres agents seront choisis en commun avec la DTNum, CL-2A et CL-2B pour bénéficier des approches métiers.

La lettre de mission sera claire.

Ce système fonctionne déjà pour les entreprises en difficulté. « Qu'est-ce qui fait qu'une collectivité va mal ? Personne n'a autant de données que nous. La machine elle-même doit nous signaler les situations qu'on ne voit pas (sur des signaux non triviaux autres que le taux d'endettement). » Les comptables attendent des restitutions pour mieux piloter leurs postes.

Accueil des agents nouvellement arrivés en services centraux (pour information)

Les organisations syndicales protestent contre la volonté réitérée depuis deux décennies de blocage. Ils ne comprennent pas pourquoi elles ne peuvent pas se présenter face aux nouveaux collègues sous le faux prétexte de ne pas « brouiller le message du directeur général ».

L'organisation de la rentrée des agents arrivant en Centrale, il était difficile de gérer l'agenda du directeur général. Le format a été revu de fond en comble en raison des problèmes sanitaires et de la gestion de PMF. La jauge a été réduite à une centaine de participants. Il a fallu gérer la compatibilité des systèmes visiophoniques. Les collègues ont été satisfaits et ont noté cette réunion 16/20. Le lendemain, il fallait organiser au PMF la présentation du budget. Tout le monde a pu en bénéficier.

L'ensemble des courriels des agents présents ont été diffusés auprès des syndicats et mutuelles.

« On ne peut que progresser. »

Moyens des sections (informatiques notamment, tirages reprographie...) (pour information)

Les organisations syndicales demandent de faire le point sur les droits à reprographie et matériels informatiques à jour.

L'administration va regarder de son côté.

Période probatoire pour les collègues arrivant en services centraux (pour information)

Les organisations syndicales rappellent les situations difficiles vécues par certains agents. Elles sont en attente de préconisations à l'attention des chefs de bureau et de l'encadrement. Dans le secteur



privé, elle est de quatre mois maximum (renouvelables une fois) pour les cadres en CDI. Elle est de deux mois pour les employés. Dans les services centraux, elle est de six mois. Un point à mi-temps au bout de trois mois est nécessaire. Et la rétractation coûte cher à l'employeur en temps et en moyens. Les organisations sont en attente de lignes directrices. Les règles doivent être écrites dans une fiche. Quand il y a l'accompagnement RH, c'est déjà trop tard.

En cas de rétractation, il y a une garantie d'affectation « fonction publique » dans le département de la résidence administrative. Toutefois, on leur donne par dérogation et sous condition d'acceptation le retour dans sa direction d'origine.

Le bureau RH-IC est à disposition en cas de difficulté.

Le bureau RH-IC va mettre en place des consignes méthodologiques pour mieux cadrer l'exercice avec – sans doute – un point intermédiaire au bout de trois mois. Il faudra faire remonter les difficultés.

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

Les agents et la hiérarchie des bureaux n'ont pas eu connaissance de ce règlement de copropriété. La gestion des accès est plus laborieuse. Qui appeler pour demander de l'aide ? Beaucoup de questions sans réponse claire.

Les agents ne bénéficient plus des services de conciergerie et de déménagement (notamment vers et depuis le Montaigne).

Selon l'administration, l'ESI Noisiel monte en compétence. Le SSI reste très présent au niveau budgétaire.

Point sur la possibilité d'accès aux tickets restaurant lors des fermetures du restaurant administratif de Noisiel en période de vacances (pour information)

Les organisations syndicales rappellent que ce sujet est géré par le délégué à l'action sociale du département.

On ne peut pas déroger à la règle des tickets restaurants si le restaurant ferme moins de quatre semaines. On en reste encore au 30 min supplémentaires de pause méridienne. Et il y a le coût supplémentaire des transports RER.

Questions diverses

Déménagements dans les services centraux

Rien à signaler.

Date du prochain CTSCR & calendrier du dialogue social

Le prochain CTSCR se tiendra le jeudi 27 janvier 2022.