



Comité technique des services centraux du réseau de la DGFIP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Permettez-nous, en ouverture de séance, de vous souhaiter une bonne année 2022. Et à travers vous, ce sont l'ensemble de nos collègues représentés dans cette instance que nous saluons – instance qui n'a plus qu'une année à vivre dans cette configuration. Puisse chacun puisse recouvrer le bien-être et accomplir ses projets personnels et professionnels.

Madame la Présidente, disais-je.

Nous voudrions commencer cette année de façon décontractée. Mais comment faire alors que tout se contracte sous l'ombre d'un virus qui rôde dans le noir. Comment faire alors que le programme budgétaire 156 s'étiole tant en hommes qu'en moyen matériel ? Comment faire alors que le pouvoir d'achat se réduit et que les perspectives de carrière se ferment peu à peu ? Cette question concerne notamment les services centraux où de nombreux inspecteurs informaticiens sont bloqués à l'échelon terminal sans espoir d'une promotion pourtant méritée au vu de leur expertise et de leur expérience. Sans compter les malheureux titres-restaurants que l'on mégote depuis des années alors que le panier alimentaire allège sensiblement le porte-monnaie !

Cette demande de revalorisation des salaires et des avancements de grade est d'autant plus critique dans un contexte de baisse continue des effectifs – à un rythme quasi-constant depuis la création de la DGFIP (hors transfert). D'autant qu'avec un taux d'encadrement très élevé dans les services centraux (un responsable pilote à peine deux exécutants !), les petites mains attendent la reconnaissance de leurs efforts et de leurs mérites. Or, dans cette armée mexicaine, nos collègues de tout niveau hiérarchique sont démoralisés dans des structures en manque de cohésion. Plus souvent qu'à leur heure, ils perdent alors le sens de leur mission ainsi que leur santé.

Concernant la DTNum, nous restons dubitatifs devant les communiqués de victoires. Sur la question de l'acculturation à l'agilité, la circonspection est de mise. La frontière est ténue entre une transformation de la méthode et un verbiage plus ou moins maîtrisé. Nous sommes interrogatifs quant au réinvestissement des locaux vétustes et plus ou moins desservis du 86 rue de la Fédération à Montreuil. Les collègues ressentent défavorablement le décroisement et la banalisation des espaces de travail. Toutes les études montrent les risques psycho-sociaux de ces lieux qui ressemblent plus à une savane qu'à une alcôve rassurante.

Le télétravail s'ancre de plus en plus dans les mœurs des services centraux. Il paraît évident que nombre de tâches peuvent être accomplies au calme relatif du domicile. Cette nouvelle configuration peut justifier l'évolution des lieux de travail en commun. Toutefois, il ne peut être accompli dans de bonnes conditions que si on reconnaît aux agents l'autonomie, la liberté et la confiance nécessaires.

À ce sujet, la DIE expérimente avec elle-même ce qu'elle pense être une bonne organisation de l'espace de travail. Comme dit le proverbe, *medice cura te ipsum* ! Nous espérons que chacun puisse s'y retrouver.

Je vous remercie.

Validation du PV du CTSCR du 15/04/2021 (pour avis)

Avis favorable à l'unanimité

Les emplois 2022 (pour avis)

Quid de Saint-Pierre-et-Miquelon et Wallis-et-Futuna ?

Nous vous remercions pour la qualité croissante des données. C'est comme chaque année, les services centraux sont assez épargnés.

Les emplois sont un casse-tête perpétuel pour nos gestionnaires, qui font pour le mieux en fonction de la commande publique du Ministre. En effet, les services centraux, plus qu'ailleurs, forment une légion de spécialistes de toutes questions plus épineuses les unes que les autres. Il est donc périlleux de jeter les compétences avec l'eau des effectifs. Cela explique la nécessité de maintenir des surnombres. Au final ce sont des postes précaires qui sont créés puisqu'ils le sont pour la durée de la mission.

Les nombreux transferts s'expliquent notamment par les échanges directionnels de certains métiers, douaniers notamment.

Il faudra que les chefs de bureau et assimilés proposent un accompagnement humain pour les agents qui voient leurs missions arriver au terme échu. Les garanties habituelles (indemnité et résidence) doivent être apportées et les bureaux RH compétents doivent être saisis régulièrement à cette fin.

Il y a 1506 emplois supprimés à la DGFIP. En net, 1355 pour prendre en compte les transferts de missions initialement douanières. On constate 21 pertes d'emplois dans les services centraux. Toutefois, avec les transferts, dont celui des emplois du SRH vers le SARH, et avec la pérennisation des surnombres, on aboutit à une perte de 14 ETP en 2022.

Ces suppressions sont définies selon la doctrine du taux d'effort dans le réseau. Toutefois, les services centraux ne peuvent être comparés avec une direction départementale par le MAGERFiP.

Les emplois informatiques sont suivis par le SSI/DGS.

Le cas de Saint-Pierre-et-Miquelon et de Wallis-et-Futuna est présenté en CTR.

Avis défavorable à l'unanimité

Transfert des missions du SRH vers le SARH (pour information)

Les permanents nationaux sont parfois en contact avec les personnes qui s'occupent des missions qui sont transférées. Jusqu'à présent les liaisons étaient faciles et réactives. Il ne faudrait pas que ce transfert vienne perturber ces relations. L'administration se coupe un bras !

Nous souhaitons vivement que l'administration nous précise si les modalités de saisine sur ces sujets vont changer. Aurons-nous toujours un accès direct aux personnes qui s'en occupent ? Seront-ils clairement identifiés dans l'organigramme du SARH ?

Seulement 15 personnes ont participé à la journée de présentation au SARH. Quid des 7 qui n'ont pas participé. Au final, combien accepte de suivre leur mission au SARH ?

Nous ne souscrivons pas à l'affirmation que le délai de prévenance aux agents doit être court. Nous pensons au contraire qu'il faut permettre à l'agent de se retourner y compris pour des questions personnelles (logement, scolarité des enfants, cadre de vie &c.).

Pourquoi ce transfert de mission ? Selon la circulaire gouvernementale du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail, il est important de ne garder en Centrale que les missions d'état-major et non pas de gestion, qui ne pose pas question d'arbitrage stratégique mais de sujet de gestion. Il y avait un sens de gérer ces questions en un seul point. Désormais, il y a un SCN au SARH pour exercer ces missions en dehors de la Centrale. Placer ces missions de gestion au SARH, dont « c'est le métier », permet de garantir une qualité de service rendu : les faire fonctionner au mieux dans l'intérêt des agents. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), les lignes directrices de gestion (LDG) sont des priorités lourdes qui doivent a contrario mobiliser les chefs de bureaux.

Le SRH avait commandé un rapport de la MRA sur les déclarations des services publics et privés (DSPP). Les conclusions ont été présentées aux agents concernés. Le rapport a conclu qu'il était préférable d'unifier les missions dédiées aux cadres A et aux cadres B et C. Le SRH voit avec la MRA comment en diffuser le contenu aux organisations syndicales. La MRA a fait remonter les disparités de gestion en fonction des bureaux RH qui s'occupent de catégorie d'agents différents. Il y a une nécessité de cohérence et d'une vision d'ensemble (notamment en conduite de projet). Les DSPP ne sont pas actuellement des enjeux prioritaires des bureaux attributaires.

Actuellement, la RH utilise beaucoup de papier et traitement manuel. Il y a un besoin de dématérialisation et d'unification des processus métier. Le dossier individuel est déjà en cours de dématérialisation.

Il y a un défi à préparer ce transfert : connaissance, contacts directs. On attend de ce transfert une amélioration des processus. Les interlocuteurs seront mieux identifiés avec une lisibilité des procédures plus grande (unification des cadres A, B & C). Les canaux seront rationalisés. Chaque bureau RH disposait de sa propre organisation et doctrine. L'usager avait du mal à s'y retrouver. À terme, les organigrammes seront sans doute plus lisibles. L'administration s'y engage.

Le sujet DSPP a été réfléchi dans le cadre de la circulaire de 2019. Cependant, les priorités ont beaucoup évolués depuis 2019. En effet, le nombre de contractuels a fortement augmenté depuis deux ans. Et l'essentiel des contrats étaient en Centrale. Les besoins de contractuels par centaine dans le réseau, notamment en raison des nombreux départs en retraites, nécessitent de redonner aux directeurs la main sur leurs agents. Il n'est plus souhaitable de faire remonter les contrats en Centrale alors que le recrutement est assuré au niveau local.

Comment ? Au vu du nombre d'agents concernés, on ne peut pas repositionner les agents dans la Centrale. Il va falloir que les agents doivent se repositionner. Les agents ont été informés dès que la décision a été prise. Des rumeurs avaient précédé la décision. Quelques agents ont pu se repositionner sur les postes proposés au bureau RH-2A, compte tenu des ETP disponibles. En effet, certaines activités ne sont pas effectués à plein temps. De plus, certains surnombres ont été maintenu pour prendre en compte les départs en retraite prochain. De fait, les emplois conservés à RH-2A pouvaient rester pérennes. Attention, le repositionnement des agents restent malgré tout « au choix ». De fait, les collaborateurs peuvent difficilement quitter la sphère RH. L'un d'entre eux a déjà rejoint le bureau RH-1B.

La qualité de suivi des missions peut être évalué par la mesure des délais de réponse aux usagers, ainsi que niveau de réclamation et de contentieux, aujourd'hui très faible.



En Centrale, ces opérations sont moins courantes que dans le réseau. Toutefois, ils bénéficient des mêmes garanties. Les agents en partance seront suivis et accompagnés.

Au 1^{er} septembre 2022, le service RH aidera le SARH pendant la transition des missions.

Une trop longue période d'attente de la réorganisation est sans doute dommageable et démotivant pour les agents dès lors qu'ils ne peuvent pas encore se projeter dans l'avenir.

Les positionnements d'évolution de carrière doivent être suivis pour que les agents conservent leur droit.

Peu d'agents (trois environ) souhaitent suivre leur mission au SARH, mais il est difficile d'arrêter définitivement ce nombre. Certains agents en ont profité pour demander une mutation en province ou simplement pour changer de métier.

Il y aura donc un départ « à blanc » pour son quatrième pôle avant le 1^{er} septembre. La transmission des connaissances a commencé dès le mois de janvier, en attendant la constitution définitive des équipes du SARH.

Le 1^{er} décembre une visite du site avait été proposée aux agents (Maille Nord 4 à Noisy-le-Grand). Le plateau étant totalement vide, les agents pouvaient suggérer une organisation physique. Les missions du 4^e pôle ne seront pas séparées géographiquement.

Le sujet des primes est maîtrisé par le bureau RH-1A. À la DGFIP, les garanties de rémunérations sont garanties sur deux fois trois ans. Les agents n'ont pas à faire de démarches particulières. Les primes du SARH sont différentes à celle des services centraux.

Toutes les personnes concernées ont été reçues personnellement par les chefs de bureau.

L'administration reconnaît le professionnalisme des collègues du SARH, qui rendent un service de grande qualité.

Point d'étape sur la nouvelle organisation du SSI et de la DPN – Installations immobilières du SSI, de la DPN et de la DTNum (pour information)

Les regroupements géographiques impliquent un changement de département de résidence. Les règles appliquées ne font pas griefs à nos collègues. Lors du déménagement, nous demandons que chacun conserve son matériel informatique afin d'assurer la continuité de fonctionnement des équipes. Le paramétrage d'un nouveau poste fait perdre un temps non négligeable ainsi que des informations précieuses.

Notons que le site de Noisiel est particulièrement compliqué en raison de la coexistence des :

- bureaux BSI2 et Intégration
- ESI Noisiel
- ENFiP (centre de formation)

Concernant le rapprochement à Noisiel des trois agents du centre d'architecture technique (CAT) du bureau Intégration, nous n'y voyons pas d'inconvénient. Toutefois, quid des 36 prestataires qui réalisent l'essentiel du travail de l'équipe ? La tête sera-t-elle séparée du corps ?



Le regroupement de la DP-enregistrement (DP-5) à Noisy-le-Grand n'appelle aucune observation dans le sens que tous les collègues y sont favorables. Il faudra toutefois veiller à la cohérence globale du Montaigne. Et on comprend mieux les tiroirs qu'il s'agit de bouger pour que chacun trouve sa place dans la nouvelle organisation.

Il est fait mention d'un regroupement de la DTNum sur Montreuil en 2023. Or, certains collègues vont devoir déménager en 2022 pour Noisiel ou Noisy-le-Grand pour tous finir à Montreuil. Nous demandons si l'intérêt de ces collègues a bien été pris en compte. Ils vont, pour certains, subir un troisième déménagement en trois ans. Est-ce que les regroupements sont vraiment nécessaires dès 2022 ? Ne peuvent-ils pas attendre encore quelques mois ? En tout cas, les collègues concernés font preuve de résilience. Je pense que beaucoup d'entre nous auraient été moins conciliant.

Un déménagement réussi tient aussi à la logistique !

On se doutait bien que la mise en place de la DPN allait faire remonter les souhaits des nouvelles équipes.

On ne veut faire bouger aucun agent contre son gré. Il est tout à l'honneur des agents de privilégier les problèmes de travail. Ces opérations ne se font pas sans l'accord de l'agent.

Il y a un regroupement à Noisiel du centre d'architecture technique (CAT) vers le cœur du bureau Intégration. Les prestataires vont suivre.

À la DTNum, 6 agents vont déménager pour n'avoir plus aucun agent à Noisiel.

Les personnels nantais restent à Nantes.

Il y aura des opérations à tiroir au sein du Montaigne, comme cela souhaitable. Il y a une grande ligne de demande.

Le télétravail posera la question de l'organisation des locaux.

Le matériel informatique suit l'agent. Et c'est une règle nationale qui s'applique en Centrale comme ailleurs. Il y aura une prestation de déménagement hors PC portable. Il est possible d'utiliser une prestation SG à l'occasion des mutations « mais pas toutes les semaines. »

Regroupement et déménagement des équipes de Noisiel à Noisy-le-Grand dans le cadre de la mise en place du SSI et de la DPN (ajout OS)

Comment sera organisé le déménagement et par quel service ?

Pour le déménagement des équipes concernées par la fiche portée à ce CTSCR (seules opérations prévues) :

- la planification des opérations sera opérée par le DGS ;*
- la préparation des locaux sera gérée par le DGS avec les opérateurs SPIB-SG pour les locaux de Noisy-le-Grand et par la DISI Île-de-France pour les locaux de l'ESI de Noisiel ;*
- pour le matériel informatique : pour leur poste de travail, dans le cadre de la logique du poste qui suit l'agent, les agents dotés d'ordinateur portable le garderont avec eux, pour les autres matériels SI les équipes informatiques CID de la DISI Île-de-France assureront les installations nécessaires ;*
- pour les dossiers papiers, il sera demandé aux agents de les mettre en carton et le DGS aura recours aux prestations de transport du SG.*

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

Nous vous remercions pour la qualité de la documentation.

Toutefois, nous ne comprenons pas ce qu'est une communauté agile. Les démarches agiles et DevOps sont d'abord des méthodes de travail qui se concrétisent dans l'industrialisation du développement et du déploiement des projets applicatifs. Où en est-on à ce sujet ? Les clients de la DTNum se sentent-ils concernés par ces évolutions ?

Concernant l'implantation des services de la DTNum à Montreuil Fédération (qui est un bâtiment distinct de Montreuil Blanqui et notoirement mal desservi) :

- Quelles sont les possibilités de restauration ?
 - Les agents auront-ils accès au restaurant administratif du Blanqui ?
 - Si oui, la pause méridienne sera forcément supérieure à 45 minutes, pour peu que le trajet a/r Fédération/Blanqui soit faisable à pied
 - enjeux santé ou CVT pour les agents qui pourraient se sentir contraints de manger « sur le pouce » ou à leur bureau
 - adaptation de la capacité d'accueil du restaurant administratif du Blanqui (et de la cafétéria associée)
 - Sinon, comment l'administration compte-t-elle soutenir les agents sur le plan de la restauration ?
- Adaptation des locaux aux demandes [...] de télétravail
 - La banalisation de l'espace de travail concerne tous les collègues, y compris la hiérarchie. D'une certaine mesure, la position du manager n'en est-elle pas effacée ? Le bureau du chef de section est, de plus, souvent un refuge où les collaborateurs peuvent exprimer dans le calme leurs observations sur les travaux en cours ou leur situation personnelle.
 - Faut-il en déduire une orientation vers le *flex office* ? (openspaces, bureaux banalisés, principe du « premier arrivé, premier servi »)
 - Prévision d'aménagement d'espaces de réunion et de box isolés pour les audios ?
 - Au-delà du principe même du *flex office*, cela signifie que les agents sont équipés en matériels nomades, mais qu'en est-il des agents qui ont besoin de l'accès VPN15 (connexion distante sur poste de travail allumé en permanence au bureau) ?

Les demandes de formation à la Data Science ou à l'UX Design marquent le succès de la mission de la DTNum. Les missions de la DTNum n'est pas de porter les projets mais d'accompagner les équipes pour leur donner la méthode. Le but est d'avoir des personnes formées et autonomes sur ces nouvelles techniques et méthodes. Il faut envisager la démultiplication de cette expertise.

On a de la rotation de personnel : on continue à recruter.

Le bilan 2021 devra être détaillé pour donner des éléments plus précis. Les projets avancent bien. Sur la partie lac de données, vu le nombre de présentation et de documentation (publiée sur Venezia). Le projet client est responsable de l'alimentation du lac et de la définition du dictionnaire de données. Tout cela est suivi dans les contrats de service et le PAA. Le métier apprécie le fait pour devenir plus autonome.



La notion de startup d'État est reprise de la DINum. C'est une approche différente qui permet à un porteur intrapreneur de démêler une problématique compliquée en mettant à disposition des développeurs. Il y a déjà une startup mise en place par une inspectrice pour le conseil aux collectivités. Une autre est à l'étude pour la collecte de la taxe de séjour.

Les conditions de mises à disposition et de retour dans le service sont normalement garanties.

Il y a toute la documentation sur Ulysse sur la communauté DevOps.

Le sujet du déport d'écran VPN15 pose la question de la mise en place de la virtualisation du poste de travail.

Pour la restauration, il y aura la restauration de la Douane et l'IGPDE. Cette situation était déjà le cas à l'époque de l'atelier d'éditique.

Pour le stationnement, le terrain vague utilisé à l'époque n'existe plus.

On part d'une organisation par territoire d'équipe. Le flex office sera une option possible. Les équipes pourront l'organiser comme elle le souhaite. Le directeur utilisera l'espace de coworking du rez-de-chaussé. Il est prévu d'avoir des lieux plus privatifs (box téléphonique &c.). L'idée est de permettre un travail plus collaboratif. La banalisation du bureau du manager n'est pas forcément une mauvaise chose. On rentre dans le dur dans la conception des espaces.

La cadre de télétravail peut évoluer en fonction des nécessités de service. Mais la direction est très favorable à la mise en place de cette organisation et peut regarder le sujet. L'assistance de proximité est la seule activité qui ne semble pas télétravaillable.

La répartition titulaire/contractuel n'est pas encore fixée et dépend de spécialistes qui ne sont pas présents à la DGFIP.

Réaménagement des locaux de la DIE (pour information)

Cette opération rondement menée en lien avec les collègues doit être exemplaire de ce qu'est l'organisation d'un service de direction. C'est la mise en application du professionnalisme de la DIE à sa propre intention.

Le télétravail prend une place importante dans la redéfinition des espaces. Il est important de mêler lieu de collectivité et de concentration selon les besoins des collègues et l'intérêt des missions.

Le bâtiment Necker est heureusement déjà bien connu de tous les acteurs. Cela facilite déjà sans doute la démarche.

Les espaces collaboratifs sont en place pour les besoins complémentaires : salles de réunion, bulle à deux ou quatre selon les besoins d'isolement (étude de dossier, réunion, audioconférence &c.). Il y aura différents types d'espaces : affectés à l'agent mais aussi des espaces de repli dédiés à l'équipe.

Le nombre de poste de travail est inférieur aux agents théoriques du fait du télétravail : 104 postes de travail pour 120 collaborateurs.

Des espaces à Vauban, au Colbert et au 7^e étage du Necker seront libérés par la DIE pour permettre aux autres services de retrouver des nouveaux locaux. Le sujet est encore à l'étude du côté du SG.

Présentation du plan de continuité d'activité des services centraux de la DGFIP (pour information)

Cela n'a plus rien à voir avec le document présenté en début de crise sanitaire. Suite au retour d'expérience du premier confinement (mars à mai 2020), on sent que c'est un peu plus professionnel. On comprend que prévenir les organisations syndicales n'est pas toujours une priorité absolue : 4 h après le début de la crise. On verra bien si le dispositif fonctionne, mais on n'espère pas une crise pour le tester grandeur nature.

Ce genre de document est un guide générique mais la démarche PCA doit être révisée en permanence en fonction des événements et des évolutions des métiers. Il est évident qu'il doit être décliné bureau par bureau, voire mission par mission en ce qui concerne notamment la sphère informatique en lien avec les bureaux métiers.

Nous recommandons, par conséquent, la mise en place d'ateliers dans chaque structure des services centraux pour obtenir une documentation opérationnelle.

Le PCA est rédigé sous la responsabilité ministérielle du haut-fonctionnaire de défense et de sécurité.

La crise sanitaire qui éclate en mars 2020 a mis en évidence l'obsolescence du PCA. Le rapport de la cour des comptes conclut à la réactivité de la DGFIP qui a pu assurer la continuité de service. La Cour a demandé de mettre à jour le PCA et de conduire des exercices. Le travail a été défini à l'aide de CGI selon les préconisations du haut-fonctionnaire de défense et de sécurité et de la norme ISO 22301. Les 16 entretiens ont rassemblé les différents services et sous-direction. On a envisagé 800 missions, télétravaillables ou non, envisagées au gré des saisons.

La méthode permet d'envisager 4 indisponibilités :

- *RH (v. g. pandémie)*
- *Bâtimentaire (crues, &c.)*
- *Informatique (v. g. exercice Piranet).*
- *Prestataires et partenaires*

Il y a une grille de criticité en fonction de la tolérance de panne selon quatre axes :

- *Organisation*
- *Qualité de services*
- *Continuité économique*
- *Juridique*

Quels sont les effectifs nécessaires à la reprise d'activité. Quel est le matériel informatique et les applications critiques ? Mais ceci n'est pas un plan de continuité informatique qui dispose de ses propres guides et pratiques.

Il y a une grille spécifique pour les questions d'indisponibilités des locaux et des personnels.

Ce PCA doit être étendu au réseau et aux directions spécialisées. L'administration a travaillé avec trois directions expérimentatrices (Vosges, Nièvre et la Réunion). Les PCA vont être déclinés sur le réseau, à charge pour les directions de l'adapter (notamment l'identification des agents critiques).



Les agents ont trouvé beaucoup d'intérêt à la démarche.

Ce document doit être mis à jour tous les ans et à préparer les exercices de gestion de crise.

Reste l'appropriation par les agents. Chaque chef de service a reçu le document. Il faut encourager les bureaux pour le faire vivre et permettre aux agents de se l'approprier.

Un agent qui travaille doit savoir qu'il est sur une mission prioritaire. Il est équipé de matériel de télétravail. Il est identifié dans un annuaire de crise.

On a laissé les sigles des services au moment de l'entretien.

Il faut initier avec l'ENFiP la formation des acteurs concernés.

Point sur le télétravail (pour information)

Les données statistiques sur le télétravail pérenne et exceptionnel sont intéressantes mais ne nous apprennent pas grand-chose que nous ne savions déjà. Ce qu'il serait intéressant de savoir c'est si l'administration a fait un monitoring par bureau ; et de vérifier les raisons qui feraient que certains bureaux auraient plus ou moins développé le télétravail.

Le télétravail étant validé sous SIRHIUS par l'encadrement de proximité, le contentieux amiable échappe tant à la Direction qu'aux organisations syndicales. Toutefois, nous sommes curieux de connaître la nature des six missions non télétravaillables ? Quelle suite a-t-elle été donnée à l'unique recours hiérarchique recensé ?

Nous proposons de réaliser un indicateur synthétique de télétravail par bureau à présenter dans le tableau de bord de veille sociale (TBVS).

Cela revient sur le CTSCR du 7 octobre dernier.

Les six refus viennent d'un seul et même service où les collègues ont pu avoir deux jours au lieu des trois initialement demandés.

Le taux bas de fin décembre s'explique par les congés.

Le taux élevé de télétravail marque que les refus cachés sont peu nombreux. Les organisations syndicales ont fait remonter peu d'interrogation.

La disparité entre services s'explique sans doute à des pics saisonniers de certaines activités. Il n'y a pas de consignes globales vis-à-vis des services.

On ne descend pas au niveau des bureaux, peu pertinent en fonction de la disparité de leur taille. Cependant, un indicateur synthétique pourra être inséré dans le tableau de bord de veille sociale (TBVS).

Le télétravail pérenne à trois jours n'est pas un droit. Cela peut être réévalué à deux jours par le chef de service en fonction du respect du collectif de travail.

Questions diverses

Point tickets restaurant lors des fermetures du restaurant administratif de Noisiel

Ceci est une revendication ancienne et récurrente de l'alliance CGC & UNSA. Cette question est sensible dans un contexte d'inflation des produits alimentaires. L'offre de transport – aux frais des agents (5,10 € A/R) – ne permet pas de déjeuner dans des conditions.



La fermeture du restaurant étant inférieure à quatre semaines consécutives, le SG n'active pas les titres restaurants, ni même une solution dans un autre restaurant d'entreprise à proximité. Celui de l'ENFiP est fermé.

Gestion du CIP de Noisiel par l'ESI (ajout OS)

Au sujet du CIP Noisiel, nous souhaitons vous poser la question de la création des badges d'accès et leur activation. L'ESI Noisiel répond beaucoup moins facilement aux demandes des collègues que le SG lorsque ce dernier était gestionnaire.

L'importance des enjeux dorénavant attachés au site explique le sérieux avec lequel l'ESI gère les demandes d'accès. Toutefois l'objectif n'est pas de rendre plus compliqué les choses, je suis preneur de plus de détail pour voir avec la DISI ce qui peut être amélioré dans les process mis en place.

Il faut veiller à ce que les cartes créées par l'ESI Noisiel soient réellement multi-services.

Des évolutions du système sont à l'étude.

Divers incidents et dysfonctionnements ont été signalés : arrêt électrique ayant causé une panne des badgeuses et une augmentation de la température des salles abritant les serveurs.

- Quel service assure la maintenance des pointeuses ?
- Quelles sont les solutions proposées lorsque des pointeuses sont défectueuses ?

Concernant les 2 badgeuses dédiées aux agents de l'ESI Noisiel : Étant anciennes (2006), la société Pyrescom ne répare plus les badgeuses actuelles (lecteur modèle Termod3) mais demande leur remplacement vers le nouveau modèle Termod 4 avec ajout d'un lecteur adapté (pour pouvoir lire le code à barre des cartes actuelles). En effet, tant que la carte ministérielle (Projet ROSSIGNOL) ne sera pas déployée, la carte restera celle en code à barre.

Toutefois, tous les agents affectés sur la direction D78 (agents ESI NOISIEL) peuvent utiliser les badgeuses du SG pour pointer, à la seule condition que leur badge ministériel soit encodé pour le pointage. Cet encodage peut être vérifié en pointant sur une badgeuse du SG (cela fonctionne ou non). Si le badge n'est pas encodé, il faut passer par le service gérant les badges ministériels et leur préciser que le badge doit être encodé pour le pointage en leur donnant l'identifiant ministériel de l'agent.

Concernant la badgeuse ministérielle pour les agents des Services Centraux : la demande de réparation se fait via contact auprès du service SG gérant les badges ministériels.

L'administration prend en compte la demande de ré-encodage des cartes multi-services et la suggestion de demander une prestation SG sur place à ce sujet.

- Quel service est chargé de la maintenance électrique du site ?

La maintenance électrique du site est assurée par la société IDEX.

La perspective de remplacer les clés de portes par des cartes magnétiques semble envisagée :

- Quid de la fermeture des portes de l'intérieur en cas d'alerte intrusion par exemple ?

Le sujet est à l'étude avec le SG.

Déroulement de la période probatoire des agents arrivant en services centraux (ajout OS)

Lors du CTSCR du 7/10/2021, les organisations syndicales avaient une nouvelle fois insisté sur la nécessité de rappeler aux chefs de bureau les « bonnes pratiques » en matière de management et de gestion des personnes, avec notamment la mise en place effective de points d'étapes avec l'agent.

En réponse à cette demande, le bureau RH-1C avait indiqué que serait rappelée aux chefs de bureaux la nécessité d'organiser un point d'étape au bout de trois mois de période probatoire.

Or cette année encore, de trop nombreux collègues sont mis en difficulté et en grande souffrance, et placés de fait dans l'obligation de demander l'exercice du « droit de rétractation ».

Cette situation apparaît s'aggraver encore cette année, et quand bien même l'administration estimerait toujours que le nombre de collègues concernés n'est pas assez conséquent pour y consacrer des réflexions spécifiques, le mal-être profond occasionné par les situations dont nous avons connaissance, ainsi que les graves « maladresses » managériales souvent constatées, justifient à eux seuls que des solutions pérennes y soient apportées.

- Les organisations syndicales réitérent donc leur demande d'élaboration de consignes de bonnes pratiques sur ce sujet. Elles suggèrent l'ouverture d'un GT dédié.
- Comment s'est formalisé le message du bureau RH-1C à l'intention des chefs de bureaux ?
Pouvons-nous avoir copie dudit message ?

Le retour de l'agent dans la DRFiP de Paris ou dans l'affectation précédente se passe bien. Et cette direction 75 fait le maximum pour bien les accueillir. Les collègues qui peuvent les demander en sont souvent satisfaits. En revanche certains collègues sont en souffrance en matière de gestion RH.

Cela concerne 12 à 13 agents chaque année (soit 5 % de « déchets »).

Nous rappelons les enjeux du harcèlement moral (code du travail L1152-1 &s. code pénal 222-33-2) dans l'accueil des nouveaux arrivants.

Peu d'agents sont, aux dires de l'administration, peu concerné par ces droits de rétractation. Il est aussi exercé par l'agent. Tout le monde n'est pas fait dans les services centraux.

Message de l'administration à destination des chefs de bureau du 8 décembre 2021 :

« Bonjour;

« À la suite du mouvement général 2021, les services centraux et les structures assimilées ont accueilli de nouveaux agents A, B et C à compter du 1er septembre 2021 (218 inspecteurs des finances publiques dont 109 inspecteurs stagiaires de la promotion 2020/2021, 69 contrôleurs et 12 agents administratifs)

« L'accueil, l'intégration et l'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants constituent un objectif prioritaire en matière de ressources humaines auquel la DGFIP porte une attention toute particulière. En tant que responsables de structures, vous avez mis en place avec les managers de proximité des actions permettant à ces agents de faciliter et d'accompagner leur prise de postes (diffusion d'une culture commune, actions de découverte de la structure, mise en place des fonctions de « référent », échanges avec les « pairs », entretiens réguliers...).

« La planification durant la première année de points périodiques avec ces agents est déterminante en termes d'intégration. Aussi, je vous invite à organiser prochainement un bilan intermédiaire,



sous forme d'entretien, avec les agents qui ont rejoint vos structures depuis septembre 2021. Il aura notamment pour objectif d'échanger sur leur intégration dans leur environnement professionnel et de s'assurer qu'ils disposent de tous les moyens pour s'adapter à leur nouveau poste. Le cas échéant, cela permettra également d'identifier les difficultés et les modalités d'accompagnement à envisager par exemple en termes de formations, de tutorat, etc.

« Je vous remercie par avance pour votre coopération dans la mise en œuvre de cette démarche, déterminante pour valoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs au sein de vos structures.

« Bien cordialement,

« Lydia DAIGREMONT

« Cheffe du bureau RH-1C »

Déménagements dans les services centraux

Rien à signaler.

Date du prochain CTSCR/Calendrier du dialogue social

Le prochain CTSCR sera convoqué dans les 15 jours.

La date ultérieure est prévue le 31 mars prochain.