



Comité technique des services centraux du réseau de la DGFIP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

En ce 20 avril 2022, nous sommes au milieu du gué. Nous sommes en attente des nouvelles orientations politiques que nos prochains commanditaires proposeront.

En tout état de cause, les collègues ressentent un grand malaise tant dans les services qu'en Centrale. Le réseau perçoit chaque réorganisation comme l'occasion de perdre les trop rares agents compétents qui nous restent.

Dans ce contexte inflationniste, nous félicitons nos collègues douaniers qui viennent d'obtenir une prime pérenne de 500 € annuels. Nous attendons au moins le même effort à la DGFIP ainsi que sur les carrières longues des inspecteurs, nombreux en informatique par ailleurs.

La réorganisation des ressources humaines suit celle de l'informatique alors que les règles de gestions évoluent au gré des réformes de la fonction publique, supérieure notamment. En creux, nous lisons aussi l'accélération de cette transformation incessante de la DGFIP qui démantèle peu à peu le fonctionnariat auquel nous sommes attachés. L'appel massif aux contractuels C et A+, tout comme aux prestataires externes, réduit l'attractivité du recrutement statutaire. La médiation interne et l'accompagnement des cadres masquent mal l'attrition du réseau, dont le NRP est le dernier avatar. Bref, à la culture du service public, on substitue celle d'un business tel que fantasmé dans le fameux agenda Cap 2022.

Au sujet plus précis de la réforme, les partenaires du SRH souhaiteront une identification claire des interlocuteurs, notamment pour l'organisation des CAP bientôt exclusivement nationales. Entre l'ancienne médiation sociale et la future médiation interne, quelle est la différence d'approche ? Les interlocuteurs seront-ils nouveaux ? La saisine pourra-t-elle être effectuée dans les mêmes conditions, notamment par les organisations syndicales ? Que devient l'assistant de prévention des services centraux ? Nous n'en voyons nulle trace dans la présentation détaillée.

Cette opération est l'occasion de mieux définir les missions de chaque agent. La CGC-Finances Publiques remercie notamment certains chefs de bureau d'avoir pris en considérations certaines situations individuelles. En effet, certaines missions sont plus exposés que d'autres. La délégation à l'encadrement supérieur et aux talents devra être particulièrement réactive à la commande directionnelle.

Nous rappelons notre demande incessante de publicité des notes RH non nominatives et la création d'un espace documentaire dédié.

La DTNum a-t-elle accouché d'une souris ? On peut se le demander avec le Foncier Innovant, qui certes est piloté par le bureau GF-3A. La proportion de faux positifs (bâches bleues) et négatifs (ombres arborées) est telle qu'il faudra encore passer par la visite sur place des techniciens géomètres, dont nous saluons la technicité.

Par ailleurs, nous constatons que de nombreux sites des services centraux sont coupés du cœur de réseau informatique de la DGFIP depuis mercredi dernier. Quand sera-t-il rétabli ?

Nous ne pouvons que saluer le fait que la part des femmes dans l'encadrement supérieur, et parmi les cadres dirigeants soit en augmentation. Pourtant, il existe toujours un déséquilibre entre homme



et femme pour les AFiP et AGFiP. Mais cela tient au fait que la progression des femmes dans la population des IP et AFiPA est encore trop récente pour avoir des effets sur les promotions. Il serait intéressant de savoir, parmi les femmes qui sont dans la plage d'appel pour AFIP lesquelles postulent réellement. Certaines femmes freinent peut-être leur carrière en raison des contraintes liées aux postes de direction. D'où la nécessité de créer des réseaux pour les encourager dans leur carrière. Quel impact aura la réforme de la haute fonction publique sur la promotion des femmes, notamment à la DGFIP : frein ou accélérateur ? On ne peut que regretter que la DGFIP ne respecte pas les 40 % de primo-nominations dans les emplois de direction.

Les services centraux sont en décalage par rapport au réseau où les femmes sont majoritaires. Cela tient notamment à la part importante des services informatiques qui restent malgré tout majoritairement masculins et ce, pour des raisons culturelles.

Le RIE est à l'origine des perturbations informatiques. La DGFIP a actionné tous les leviers possibles.

Réorganisation du service des ressources humaines au sein des services centraux (pour avis)

La réorganisation des ressources humaines suit celle de l'informatique alors que les règles de gestions évoluent au gré des réformes de la fonction publique, supérieure notamment. En creux, nous lisons aussi l'accélération de cette transformation incessante de la DGFIP qui démantèle peu à peu le fonctionnariat auquel nous sommes attachés. L'appel massif aux contractuels C et A+, tout comme aux prestataires externes, réduit l'attractivité du recrutement statutaire. La médiation interne et l'accompagnement des cadres masquent mal l'attrition du réseau, dont le NRP est le dernier avatar.

Au sujet plus précis de la réforme, les partenaires souhaiteront une identification claire des interlocuteurs, notamment pour l'organisation des CAP bientôt exclusivement nationales. Entre l'ancienne médiation sociale et la future médiation interne, quelle est la différence d'approche ? Les interlocuteurs seront-ils nouveaux ? La saisine pourra-t-elle être effectuée dans les mêmes conditions, notamment par les organisations syndicales ? Que devient l'assistant de prévention des services centraux ? Nous n'en voyons nulle trace dans la présentation détaillée.

Cette opération est l'occasion de mieux définir les missions de chaque agent. La CGC-Finances Publiques remercie notamment certains chefs de bureau d'avoir pris en considérations certaines situations individuelles. En effet, certaines missions sont plus exposées que d'autres. La délégation à l'encadrement supérieur et aux talents devra être particulièrement réactive à la commande directionnelle.

Nous rappelons notre demande incessante de publicité des notes RH non nominatives et la création d'un espace documentaire dédié.

Sur la forme, nous notons avec satisfaction que le service disposera toujours d'une résidence parisienne unique.

En tant que réforme des services centraux, nous avons certes des questions, mais nous saluons la démarche précise et constructive qui préside à cette remise à plat du métier RH.

Cependant, les enjeux de fond doivent être pris en compte dans notre avis. Or, cette réforme, nous l'avons vu, accompagne une transformation de la DGFIP dont nous ne voulons pas. C'est pourquoi, nous ne pouvons pas l'approuver malgré l'effort de dialogue et de documentation.



Selon l'Administration, la réforme est sur la table depuis l'automne dernier. Plus de six mois de travaux intensifs prendront forme le 15 mai prochain. Les agents ont eu le temps de se repositionner lors du calendrier des mutations.

Quant au recours aux webinaires, la crise sanitaire en fut la cause et l'Administration admet ne pas en être totalement sortie. Ces plénières à distance ont été doublées par des réunions de section. « Il n'y a pas d'organisation idéale. »

Le réseau s'interroge sur la visibilité du SRH. L'organisation n'a pas bougé depuis la fusion (2008) dans un contexte d'évolution de la fonction publique. Il fallait sereinement prendre les nouveaux sujets et pouvoir travailler de manière plus fluide et avec une plus grande proximité des équipes : « pas de trous dans la raquette, pas de doublon ! » Ce n'est pas une mesure de pression sur la productivité des effectifs. On conserve la forme classique d'un service de centrale avec deux sous-directions et une délégation. Les sujets (basculé de certaines taxes douanières &c.) traversent tous les bureaux.

L'organigramme a été coconstruit notamment en questionnant le réseau et est attendu par les équipes. Les périmètres sont plus clairs et mieux identifiés. Une sous-direction assume le socle réglementaire et les enjeux du contentieux, le dialogue social et les rémunérations et les conditions de vie au travail. En miroir, une autre sous-direction va suivre les carrières des agents : recrutement, GPEEC et formation notamment dans une vision globale des lignes directrices de gestion. Les règles des A, B, C sont en réalité très communes. « L'organigramme n'est pas tout. L'organigramme n'est pas la clef. » Le recrutement des fonctionnaires reste toujours majoritaire par rapport aux contractuels. Il a été fait massivement appel aux listes complémentaires.

Aucune mission ne disparaît. Certains sujets montent en puissance.

La délégation à l'encadrement supérieur permet de porter les sujets de centrale et du réseau dans le cadre de l'extinction des A(G)FiP et l'apparition des administrateurs de l'État. Il est nécessaire d'avoir du répondant par rapport à la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) gérant au niveau global ce nouveau cadre d'emploi. La DGFIP doit pouvoir continuer à promouvoir des agents B jusqu'à ces hautes responsabilités.

Le retour des équipes est plutôt positif. Le fonctionnement est plus à taille humaine.

Il faut travailler l'offre de formation RH des agents du service, y compris sur des nouveaux sujets.

L'appellation « médiation interne » correspond aux normes des autres ministères. Les missions ne changent pas.

Les réaménagements des postes de travail ne seront que marginaux et non pas du niveau de la DIE.

Avis défavorable

La réforme en elle-même ne fait pas grief et aurait appelé une « abstention constructive. » Toutefois, la mesure s'inscrit en application de la transformation publique et des évolutions de la haute administration que rejettent la CFE-CGC et l'UNSA.

Fonds dédié à l'amélioration du cadre de vie au travail des agents (pour information)

Nous notons les priorités des différentes directions locales. Les Saint-Pierrais recherchent de la verdure tandis que les Wallisiens sont en quête d'ombre.



Les DDG souhaitent améliorer leur espace propre au sein des bâtiments directionnels qui les accueillent. Il y a un besoin commun de verdure et de convivialité. Notons le choix original des DDG qui veulent réaliser des activités de *team-building*, comme on dit en mauvais français. Y a-t-il une demande forte de cohésion dans les DDG (confinement, grades supérieurs des agents, autonomie de l'équipe) ?

Nous sommes favorables à ces initiatives à condition qu'elle reflète la volonté des agents.

Les stores à Wallis-et-Futuna devraient être financés par les crédits CHSCT ou DGF de la DFiP.

Pourquoi les services centraux ne bénéficient-ils pas de ce dispositif ?

Selon l'Administration, le besoin de team-building provient sans doute de la sortie de la chape sanitaire mais aussi des travaux en « tuyaux d'orgues » (silos).

La DDG lorraine est particulièrement bien aménagée (bureaux réglables en hauteur &c.). L'accueil des visiteurs doit sans doute être aménagé.

Avis favorable global

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

Nous remercions la DTNum pour les retours réguliers.

La DTNum a-t-elle accouché d'une souris ? On peut se le demander avec le Foncier Innovant, qui certes est piloté par le bureau GF-3A. La proportion de faux positifs (bâches bleues) et négatifs (ombres arborées) est telle qu'il faudra encore passer par la visite sur place des techniciens géomètres, dont nous saluons la technicité.

La communauté agile/devops s'appuie majoritairement sur les outils Jira et Confluence, outils propriétaires. Or, jusqu'à présent, la DGFIP s'est inscrite dans une stratégie privilégiant les outils open-source. Des équipes approchées pour migrer leurs outils « historiques » vers la suite Jira/Confluence s'interrogent sur cette incohérence : elles craignent de devoir fournir un effort de migration (parfois extrêmement significatif) qui serait réduit à néant en cas d'abandon de ces outils.

Quid de la redondance avec la DiNum des outils comme dans l'apprentissage numérique ou de gestion de transferts (France Transfert) ?

Le tableau des emplois indique le volume de contractuels mais ne permet pas de savoir à quel niveau hiérarchique ils sont placés.

Pour le déménagement au Montreuil-Fédération, l'IGPDE a répondu qu'il y avait suffisamment de place de parking disponibles à Vincennes.

Les agents sont libres de transmettre le score aux ateliers Parcours d'apprenant numérique (PacNum). Certes, il est décevant de ne pas pouvoir accéder aux tutos des questionnaires (vidéos YouTube notamment). Toutefois, l'offre de formation devrait palier ce manque.

Les API sont publiées sont :

- La recherche des personnes physiques ;
- L'impôt des particuliers qui utilise France Connect. Cette API est actuellement utilisée pour la gestion :
 - du stationnement résidentiel (Paris ou Marseille) ;



- des aides sociales (bourses, éligibilité à l'aide juridictionnelle ou au logement social)
- des pensions de réversion ;
- *Ficoba (bac à sable seulement). Il y a 850 demandes qui portent notamment sur le contrôle de l'éligibilité à l'épargne populaire (Oui/Non) pour des clients bancaires.*

L'aspect technique des API est validé par l'API Management sous couvert de conditions de vérification lourdes. Il s'agit de s'assurer de l'identité du demandeur et l'autorisation juridique du secret fiscal (données strictement nécessaires au traitement) et de la bonne sécurité de l'échange (homologation de sécurité (RGS) des SI destinataires ou des clients bancaires). Tout cela est publié sur le DataPass (api.gouv.fr).

Le Foncier Innovant est en cours d'expérimentation et permet de voir ce qu'on ne voyait pas avant.

Les outils propriétaires orientés agiles sont déployés sur l'infrastructure de la DGFIP. Les solutions bénéficient de suffisamment de clients pour garantir leur maintien à moyen terme ; et leur base de données peuvent être migrées en cas d'abandon de ces logiciels. Par exemple, les orchestrateurs du lac de données sont gérés par des solutions partagées avec EDF.

Les contractuels sont répartis entre 4 responsables d'équipe 32 rédacteurs.

Une startup DGFIP est une manière de gérer un projet pour lequel on va mettre un certain nombre de compétences. C'est plutôt des outils de faible envergure (aide au CDL, gestion des taxes de séjour, gestion technique de la ToIP, échanges inter-administration sur le crédit impôt recherche).

On est au début de la révolution des données.

Quant aux moyens collaboratifs, plutôt que l'outillage de la DInum, il est conseillé d'utiliser celui de la DGFIP pour des raisons de sécurisation des flux. Par exemple, avec Escalé : « on connaît l'expéditeur. » Pour le travail collaboratif, il faut, en effet, disposer d'outils internes non redondants. Les autres outils extérieurs ne répondent pas à la sécurité dès lors qu'il faut manipuler de la donnée fiscale.

Validation du PV du CTSCR du 07/07/2021 (pour avis)

Avis favorable

Validation du PV du CTSCR du 07/10/2021 (pour avis)

Avis favorable

Bilan à mi-parcours du plan DGFIP 2020-2022 pour l'égalité professionnelle (pour information)

Nous ne pouvons que saluer le fait que la part des femmes dans l'encadrement supérieur, et parmi les cadres dirigeants soit en augmentation. Pourtant, il existe toujours un déséquilibre entre homme et femme pour les AFiP et AGFiP. Mais cela tient au fait que la progression des femmes dans la population des IP et AFiPA est encore trop récente pour avoir des effets sur les promotions. Il serait intéressant de savoir, parmi les femmes qui sont dans la plage d'appel pour AFIP postulent réellement. Certaines femmes freinent peut-être leur carrière en raison des contraintes liées aux postes de direction. D'où la nécessité de créer des réseaux pour les encourager dans leur carrière. Quel impact aura la réforme de la haute fonction publique sur la promotion des femmes, notamment



à la DGFIP : frein ou accélérateur ? On ne peut que regretter que la DGFIP ne respecte pas les 40 % de primo-nominations dans les emplois de direction.

Les services centraux sont en décalage par rapport au réseau où les femmes sont majoritaires. Cela tient notamment à la part importante des services informatiques qui restent malgré tout majoritairement masculins. Ce biais concerne toute une profession, fortement masculinisée depuis une trentaine d'années.

Les priorités de l'Administration sont les suivantes :

- *Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle*
 - *Télétravail (droit à la déconnexion)*
 - *Question des proches aidants*
- *Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers :*
 - *Qualité des recrutements ;*
- *Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels ;*
- *Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles*
 - *Une formation obligatoire est en cours de diffusion auprès des agents.*
 - *Pour les cadres, un rappel est en cours par la société de formation. Il y a du retard à cause du Covid.*
- *Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.*

Il faudra accompagner la parentalité et la maternité (fiches pratiques y compris sur la « gestion » de la maternité).

Il y a des remontées sur la question des violences conjugales (familiales ?). L'employeur s'interroge sur ce qui est en son pouvoir.

Il reste encore la moitié du plan à accomplir.

La part des femmes : la direction générale est déterminée. Il n'y a cependant pas de statistiques métiers. L'Administration évoque le cas d'une femme nommée à la tête de la logistique. Elle déclare que ce fut une très riche expérience pour le service.

« La communication, ce n'est pas des paillettes. »

Les réseaux de femmes sont plus ou moins représentatifs de la DGFIP. Dedans, il y a 10 % d'hommes. Ce réseau est bienveillant.

Une charte de l'équilibre des temps de vie est encore à l'étude (clauses obligatoires ou nom).

Le grand sujet, c'est l'accès au droit et à l'information (fiches sur Ulysse) : notamment dans le cas des femmes enceintes.



Questions diverses

Déménagements dans les services centraux

Date du prochain CTSCR/Calendrier du dialogue social

Le prochain CTSCR est prévu le vendredi 10 juin.