

Comité technique des services centraux du réseau de la DGFIP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Nous sommes à la veille du choix définitif des orientations que prendra notre pays et que les administrations publiques mettront en œuvre. La DGFIP aura-t-elle la confiance de nos nouveaux dirigeants ? Nous sommes étonnés que, lors du discours de passation de pouvoirs, le réseau déconcentré des Finances Publiques n'ait été évoqué qu'au travers du vocable insignifiant « d'agents de Bercy » innommés. Même si nous travaillons dans l'ombre des ministres, nos services centraux œuvrent pour des femmes et des hommes sur lesquels le soleil ne se couche jamais.

Dans ce contexte, nos confédérations syndicales rappelèrent à Madame la Première ministre le constat amer de paupérisation de la Fonction publique par la non-revalorisation chronique du point d'indice. Pour nos représentants nationaux, « c'est une immense injustice faite aux fonctionnaires depuis 20 ans. Les augmenter relève désormais du "quoi qu'il en coûte !" » Les agents et les cadres de la DGFIP constatent qu'il en est de même pour leurs carrières, dont l'avenir est durablement fermé par un taux de promotion maintenu le plus faible possible : et ce malgré les promesses en l'air du PPCR.

Pour en revenir à l'ordre du jour, nous nous étonnons de n'avoir aucun avis à donner aujourd'hui. Dans l'esprit de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le futur CSASCR devra affirmer plus fortement ses compétences à discuter réellement du quotidien de nos mandants. Par exemple, le bureau Intégration est en pleine restructuration. Or, ce sujet figurera-t-il bien lors d'une prochaine instance ? Tout comme les agents, les délégués du personnel doivent être associés aux évolutions du cadre de travail.

Au sujet du fonctionnement de nos services, la DG a-t-elle mesuré l'impact de la réorganisation du SSI ? L'agilité consiste-t-elle à se projeter dans un espace toujours mouvant ?

La fastidieuse chasse au bon interlocuteur est, par exemple, source de stress permanent et d'énervements pour rien.

Car, le diable se cache dans les détails. Ces sujets rase-mottes, prosaïques, sont peut-être totalement décalés et anecdotiques vu du chef du service SI, mais ils contribuent par accumulation à dégrader les conditions de travail, démotivent et usent nos éminents collègues.

Toute réforme a des coûts :

- Des coûts financiers : heures des concepteurs, heures des réalisateurs de la réforme, accompagnement du changement (communication, assistance, formation), parfois matériels, &c.
- De la perte de productivité : dans une organisation du travail qui devient de plus en plus « taylorisée », verticale ou en silo, comme on voudra, les agents sont spécialisés sur une partie de tâche alors qu'en parallèle la transversalité et le travail collaboratif sont les nouveaux credo pour s'affranchir de ces mêmes silos. Nos collègues développent donc des routines de travail pour optimiser. Tout changement peut venir les chambouler, voire rendre obsolète ces routines. Il faut alors en construire d'autres.

- Une perte de temps assuré, pour un gain futur espéré : ne serait-ce que pour s'adapter suffisamment pour retrouver la même efficacité !
- Un gros risque d'une perte de motivation des agents : la remise en question d'un quotidien familial et sécurisant sur l'air du fameux « il faut oser sortir de sa zone de confort » démobilise plus qu'autre chose.

Au-delà de cette facture organisationnelle, la réorganisation SSI-DPN-DTNum en septembre dernier, a non seulement généré des conséquences classiques d'une restructuration :

- appropriation d'un nouvel organigramme ;
- changement éventuel de hiérarchie et de méthodes de travail ;
- changement de locaux voire de résidence administrative.

Mais cette réorganisation a également freiné ou, tout du moins, compliqué en octobre les procédures d'inscription aux examens professionnels, engendrant un stress dont les collègues candidats se seraient bien passé.

Tout cela aurait pu rester de l'histoire ancienne si un nouvel « effet réorganisation » ne s'était manifesté en mai, à l'occasion de la publication des mouvements de mutation et première affectation des personnels informaticiens de Centrale (A et A+) : en effet, le libellé « SSI-DPN-DTNum » est pour le moins assez vague sinon obscur, considérant le fait que la plupart des agents concernés ont postulé exclusivement sur des postes de cette même structure.

Il a fallu attendre deux jours supplémentaires et la publication du tableau des « mouvements locaux » par le DGSSI pour avoir une idée plus claire des fonctions et périmètres d'intervention attribuées à chacun. Pour tous les autres services de Centrale, il était possible d'afficher une affectation par Bureau (GF-1C, CL-2A, &c.), il aurait été logique qu'il en soit de même pour les Bureaux informatiques (SI3, BSI2, DP5, &c.).

En conséquence, l'alliance CGC & UNSA rappelle, pour toute réforme présente et à venir, la nécessité :

- d'une étude d'impact sur l'organisation du travail des services opérationnels ;
- d'une estimation du coût de sa mise en œuvre ;
- d'une estimation des coûts de montée en compétence des gens qui la subissent, malgré la meilleure volonté du monde ;
- d'un retour sur expérience une année après sa mise en œuvre.
- d'un bilan sur le coût réel *a posteriori* à rapprocher de l'estimation.

Tant qu'à évoquer les projets au long court du SSI, le projet de refonte des outils du recouvrement forcé est important et structurant pour notre administration. La mise en place d'une direction de projet MOA RocSP pour piloter la mise en œuvre semble nécessaire. Cela nous paraît positif de sortir cette partie du projet de la compétence de la MURF qui a une vision plus large. En quelque sorte on ré-internalise ce projet.

À propos du transfert du SARH, nous nous interrogeons sur les effectifs. Le projet prévoyait le transfert de 17 postes de RH vers le SARH. Au final, 5 agents suivent la mission (3 B et 2 C). Quid des 12 autres agents concernés ? Ont-ils retrouvé un poste en Centrale ? Quelles affectations suite au mouvement de mutation ? Le 4^e pôle du SARH comprend 21 agents, sans compter les

3 encadrants (1 IDIV HC et 2 A). 5 sont des anciens de RH-2A, 6 ont été recrutés sur fiche de poste. Et les 10 emplois restants, comment ont-ils été pourvus ?

Au final, peu de sachants vont rejoindre le service. Ce qui signifie perte de savoir-faire et de connaissances. Comment va s'organiser la montée en puissance des nouvelles équipes, l'harmonisation des process notamment pour les AVE et les DSPP ? Ce sont des éléments très importants pour la carrière des agents et qui ne tolère pas l'approximation.

Quant au réaménagement de la DIE, nous saluons le choix judicieux d'organiser le déménagement pendant les travaux afin de réduire les nuisances habituelles. Les représentants du personnel au CTSCR ou, défaut, au CHSCT-C devraient pouvoir visiter les lieux avant d'accueillir les collègues dans leurs nouveaux locaux.

Je vous remercie de votre attention.

Réponse de la Présidente : Le ministre délégué a rappelé la place de la DGFIP. La place de la DGFIP et ses réalisations (fonds de solidarité) ont été évoquées abondamment lors des discours ministériel.

Point d'étape sur le transfert de missions du SRH au SARH (pour information)

Pour l'alliance CGC & UNSA, ce thème concerne désormais principalement le CTL du SARH.

Pour l'administration, la polyvalence n'est pas de mise et va se faire peu à peu. Les effectifs du 4^e pôle sont en cours de constitution. Un contractuel est en cours de remplacement suite à l'attitude négative de son prédécesseur. 5 personnes viennent de la Centrale. Une dizaine de postes est ouvert au mouvement (à l'intérieur du SARH d'abord). Il va falloir « former en marchant » les nouveaux cadres B & C issue de la sphère fiscale. « On vient au SARH pour faire des ressources humaines. » Il faudra une bonne année pour monter en compétence. De plus, il faudra expliquer au réseau DGFIP les nouvelles responsabilités du SRH. Il n'y a pas règles a priori pour la répartition entre fonctionnaires et contractuels.

Sur les DSPP (déclarations des services publiques et privé), il est prévu une dématérialisation des flux par numérisation des documents par le SDNC (par le projet Gaudi¹). On conçoit de pouvoir faire saisir par l'ENFiP les dossiers. Le SARH ne souhaite pas gérer des masses de papiers à la manière de « bénédictins. » L'outil est en cours de définition. On conserve les dossiers papiers de plus de deux ans dans une zone d'archivage externe après une éventuelle numérisation par le SDNC (hors stock).

Les agents sont équipés de double-écran pour le poste fixe de chaque agent en plus du poste de télétravail. Dans les deux sites, on installe des grands écrans pour la visioconférence. Tous les matériels sont des matériels neufs. Nous avons investi énormément en matériel informatique. Grâce aux nouveaux outils, on peut suivre ce mobilier à la DGFIP. Pour le télétravail, on revient à du VPN 10 au lieu de VPN 15 (pendant la pandémie). L'équipement en grand écran au domicile dépend aussi des possibilités immobilières du logement de l'agent.

L'accès handicapé fait défaut au Maille Nord IV à Noisy-le-Grand, sous bail de 9 ans chez un bailleur privé – probablement dénoncé avant terme. On ne peut y loger que 17 agents. Cela

¹ Le projet Gaudi consiste à mettre en œuvre un porte-document partagé en matière RH. Les documents administratifs sont notamment accessibles à l'agent ou à l'expert RH par l'application SIRHIUS au moyen d'une API dédiée.

explique pourquoi il y a une répartition sur deux sites avec le 10 rue du Centre. Compte tenu de l'absence d'accessibilité du Maille Nord 4, les personnes en situation de handicap seront regroupés 10 rue du Centre. On attend une future opération à tiroir pour regrouper le service sur un seul lieu en fonction des locaux qui se libéreront éventuellement 10 rue du Centre.

Il y aura sans doute un séminaire interne sur le 4^e pôle.

Au 1^{er} septembre, malgré les mutations désormais définitives, les cinq piliers de l'ancienne équipe ne resteront pas les seuls référents disponibles. La Centrale sera pleinement en appui sur ce sujet. Les dossiers complexes seront concentrés sur les agents les plus expérimentés. Les cadres et certains agents restent au SRH. Il ne sera pas nécessaire que ce dernier mobilise 17 experts pour aider le SARH à traiter les dossiers.

La Centrale est pleinement mobilisée sur cette déconcentration. Le transfert de connaissances se fait de manière particulièrement constructive. Le transfert des 5 agents B & C renforcera les liens entre le SARH et le SRH. En plus des formations institutionnelles, des formations pratiques, réglementaires ont été assurés par les bureaux concernés du SRH. Les travaux du bureau chargé des B & C ont été décalés pour organiser cette formation. Il en résulte la transmission de guides volumineux et exhaustifs.

Création de la direction de projet métier RocSP (pour information)

Le projet RocSP ne fonctionne actuellement pas optimale. Le MURF en coordonnait le suivi sans vraiment prendre en compte les besoins des bureaux métiers (bureaux GF-1B, GF-1C, GF-2B et 2FCE-1B). Il fallait rassembler tout cela pour ne parler d'une seule voix auprès du bureau MOA/MOE DP3. La structure se concentre sur l'expression de besoin. De fait, cette équipe projet ne fait pas fonction de MOA proprement dite.

Dès le 3 mai, la préfiguration de la mission rappelait au DG que la DGFIP n'était pas en état déployer l'outil auprès des SIP. En effet, lors de la première expérimentation, la DRFiP 54 était particulièrement en souffrance face à une application insuffisante. « On ne va pas livrer pour livrer. » : la direction de projet souhaite offrir aux collègues des SIP un service de qualité.

L'équipe dispose de quatre agents expérimentés, travaillant encore il y a quelques mois encore dans les SIP. Ils sont particulièrement attachés à la qualité de service à l'utilisateur.

Les rédacteurs ont des conditions de vie au travail normales, pointant leurs heures ordinairement. La responsable portera la pression venant de la DG sur ce sujet sensible et attendu.

3 agents sont actuellement au Sully. Demande est faite auprès du bureau SPiB-2C de regrouper tout le monde au Turgot.

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

Sur le mouvement interne, l'administration reconnaît avoir fait une communication imparfaite pour cette première année réalisée avec RH.

Au Montaigne et à Noisiel, il y a des problèmes de m² de bureau à réorganiser.

Il y a un temps d'ajustement pour la chasse au bon interlocuteur même si la structuration des projets n'ont pas changé. L'administration rappellera aux structures la nécessité de bien communiquer aux collègues leurs nouveaux représentants.

Réaménagement des locaux de la DIE (pour information)

Le réseau DGFIP de la DRFiP rue Geoffroy-Saint-Hilaire est certes lent. Les visioconférences devraient passer par des box ADSL dédiées afin de ne pas surcharger le réseau bureautique.

Au mois d'août, la cantine SNCF proposerait un panier-repas en contrepartie de la fermeture annuelle.

La maquette (casque de réalité virtuelle) était dans un showroom ouvert deux jours par semaine.

Les postes de travail non attribués seront équipés d'un ou deux écrans fixes lorsque les télétravailleurs rentrent sur site.

Il y aura des casiers qui permet de conserver les ordinateurs portables pour les ranger le soir lorsque l'agent retourne sur site.

L'espace ruche ou agora est une salle de réunion à configuration variable. Elle est ouverte tant aux conférences de directions qu'aux réunions de projet dans l'esprit du Bercy Lab.

La partie ouverte aux visiteurs pourra, après réception des travaux, être parcourue par les représentants du personnel.

Questions diverses

Fabrication et réfection des badges d'accès au CIP Noisiel (réponse écrite)

En effet, l'ESI Noisiel ne dispose pas de la machine capable de les fabriquer. De ce fait, certains prestataires ayant perdu leur badge doivent présenter un papillon en papier aux gardiens, y compris pour l'accès au parking. Cette situation n'améliore pas sensiblement la sécurité du site : bien au contraire. Faut-il passer alors par le SG pour demander la confection d'un nouveau badge pour ensuite ouvrir les accès ?

À quand le retour à une situation stabilisée ?

L'accès au CIP de Noisiel est soumis à la validation du badge sur les portes sécurisées. Par ailleurs, l'accès à plusieurs zones du bâtiment nécessite une habilitation particulière portée par ces mêmes badges. Ces accès sont mémorisés.

L'ESI de Noisiel dispose d'un stock limité de badges transmis par le SG lors du transfert de la mission de gestion du site du CIP et n'est pas en capacité de créer de nouveaux badges. L'équipe en charge de la gestion des accès et la société en charge de la maintenance de ce système étudient les moyens de retrouver cette capacité. Aujourd'hui l'équipe peut :

- Délivrer aux agents des badges temporaire (visiteur) et les paramétrer en fonction de leur mission. Ces badges ne sont pas multi-services et n'ont pas vocation à porter les autorisations d'accès aux sites du SG ;*
- Enrôler des badges multi-services délivrés par le secrétariat général (le matériel actuellement en panne est encours d'examen par la société titulaire du marché de maintenance),*

Les bureaux du SSI sont hébergés pour partie sur le CIP de Noisiel et pour partie sur les sites de Montaigne, Montreuil et Bercy relevant du SG. En conséquence, ils peuvent demander la création d'un badge multi-services auprès du SG pour leurs agents et leurs prestataires et ainsi leur faire bénéficier des facilités offertes par les badges multi-service.



Au cas particulier des badges multi-services perdus (qui potentiellement donnent accès à d'autres sites du SG), la procédure de déclaration/désactivation et renouvellement doit être effectuée selon le process SG en vigueur (via le formulaire de demande de badge à récupérer auprès des gestionnaires administratifs des bureaux ou sur Alizé).

L'alliance CGC & UNSA demande que cette réponse soit transmise aux secrétariats des bureaux concernés.

Cadre de vie

Il a été décidé lors du CTR que les services centraux ne sont pas pourvus de budget spécial dédié au cadre de vie pour privilégier le réseau.

L'alliance UNSA & CGC rappelle la vétusté de certains locaux en direction, pensant, par exemple, à la dernière opération visant à mettre en place des stores dans les bureaux de Wallis-et-Futuna.

Déménagements dans les services centraux

Des travaux de réaménagement des bureaux de direction sont en cours à Noisiel. Ces informations ne figurent pas au tableau.

L'opération concernant moins de cinq agents (des AFiPA pour l'essentiel), il est normal de ne pas prévoir de suivi particulier en CTSCR.

Date du prochain CTSCR/Calendrier du dialogue social

Le prochain CTSCR est prévu le vendredi 14 octobre.