Comité technique des services centraux du réseau de la DGFiP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Nous parlerons à deux voix.

Nous regrettons une erreur de communication. À moins d'une erreur malheureuse d'aiguillage, nous n'avons pas reçu à temps l'invitation à participer à la réunion d'accueil des nouveaux arrivants.

Sous sa forme actuelle, notre CTSCR vit ses dernières semaines d'existence. Il est temps désormais de retracer le chemin parcouru. Avant 2012, il existait bien des réunions informelles de concertation. Toutefois, le Gouvernement reconnut la nécessaire représentation des collaborateurs de ses administrations centrales.

En matière de dialogue social, nous pouvons saluer les avancées majeures tels que les groupes de travail sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), le plan annuel de prévention (PAP) ou le tableau de bord de veille social (TBVS). Nul doute que les futures instances sauront parfaire ces outils de discussion fort utiles à l'évaluation du fonctionnement de nos services.

Nous avons accompagné de grandes réformes : notamment les évolutions de la sphère informatique ou du service France-Domaine en Direction Immobilière de l'État. Les discussions d'aujourd'hui sur le SSI, la DPN et, plus particulièrement, la DTNum ne sont pas sans rappeler les groupes de travail dédiés historiquement à Cap Numérique. Nous avons constaté que les bureaux prenaient de plus en plus le temps de présenter leurs principaux changements. Même à la DLF, nous avons enregistré des progrès significatifs en la matière.

Nous n'oublions pas l'Outre-Mer. A Saint-Pierre-et-Miquelon, l'alliance CGC & UNSA accompagna des collègues en grande difficulté. Des solutions furent trouvées après une concertation franche avec la direction locale. Nous avons aussi ouvert une succursale dans l'archipel de Futuna, posé des stores à Wallis et aménagé les horaires d'accueil du public à la Trésorerie Générale de Saint-Pierre. Ces collègues ne doivent pas être laissés en rade.

Nous devront reprendre ces différents sujets et ceux encore à charge du CHSCT-C dans les nouvelles instances. Les futurs élus, dont nous sommes le porte-voix, demanderont sans doute un temps de mise au point du nouveau cadre institutionnel.

Quant à l'actualité, les revendications actuelles sur la revalorisation des salaires sont déjà suffisamment expressives, notamment dans le secteur industriel pétrochimique. Nous ne reviendrons donc pas sur la nécessaire revalorisation du pouvoir d'achat ni sur celle des carrières, certes brimées, de nos collègues.

Le Ministre délégué vient de promettre des moyens supplémentaires à la DGFiP. Dans l'informatique, 450 millions d'euros par an vont être investis au cours de la législature : soit 40 % de plus que les autorisations d'engagement votés au titre de la loi de finances pour 2021. Certes, pour attirer le contractuel ou le fonctionnaire en détachement, les 39 fiches de postes des services IT des Finances publiques – comme il est de bon ton de les appeler – sont publiés désormais sur le site *Welcome to the Jungle*. La vie au travail informatique est présentée de manière dynamique pour ne pas dire idyllique.

Toutefois, une bonne partie des nouveaux projets sera sans doute dépensée en prestation. Sur ce point, des rapports internes mettent en évidence les problématiques de recrutement et de montée en compétence. La pénurie de main d'œuvre et de matériel se fait cruellement ressentir. Dans certains secteurs, quand bien même l'objectif contractuel est de descendre la sous-traitance sous les 20 %, dans les faits, elle grimpe à 70 %. Plus souvent qu'à leur tour, la qualité des livrables laisse à désirer. Comment, enfin, assurer une production de qualité dans un environnement en perpétuelle maintenance ? Dans ce contexte, les baisses continues d'effectifs – même affaiblies – paraissent contradictoires avec cette hausse spectaculaire des moyens alloués.

Dans le prolongement des décisions gouvernementales sur la sobriété énergétique, différentes rumeurs circulent parmi les agents et alimentent fantasmes et réactions diverses :

- Existe-t-il une stratégie de gestion bâtimentaire commune à toute la DGFiP ? Si oui, quelle est-elle ?
- Concernant les bâtiments hébergeant les services centraux, notamment à Noisiel ou au Montaigne, comment cette stratégie sera-t-elle déclinée et à quelle échéance ?
- Par ailleurs, ces mêmes bâtiments sont-ils en capacité de respecter ces consignes en matière de température des pièces, sachant que des disparités de performance des équipements de régulation sont régulièrement constatées ?
- Enfin, nous entrons en période hivernale et, déjà, plusieurs agents font état de ressentis de froid. Ceux ayant opté pour des modalités de télétravail vont forcément subir une augmentation des frais de chauffage, en plus de l'inflation sur les tarifs énergétiques. Est-il prévu de revaloriser l'indemnité de télétravail en conséquence ?

*

Quant au point en questions diverses intitulé « déménagements au Montreuil-Blanqui », sur lequel l'ensemble des organisations syndicales du CTSCR vous ont interpellé en début de séance, nous voudrions apporter quelques éléments complémentaires.

Nous déplorons la façon dont les collègues DGFiP du pôle dépenses DGFiP du SCBCM Minefi, qui certes ne dépendent pas du CTSCR, ont été traités dans cette affaire. Et nous ne revenons pas sur les allusions de l'administration selon laquelle nos collègues élus du CTAC auraient mal compris les propos tenus indiquant qu'aucun déménagement n'était prévu pour le futur service. Ils ont tous été victimes ce jour-là d'une hallucination auditive collective.

Sans l'insistance des collègues du service concerné, il était prévu de les informer de l'installation des CGF DGFiP à Montreuil uniquement en septembre alors que le déménagement est prévu pour le 1er avril 2023. Vous n'avez tenu aucun compte de l'impact de cette décision sur les agents. La qualité de vie au travail de ces collègues a été piétinée au profit de la démétropolisation (à Montreuil, on y croit pas du tout!) et de la rationalisation des locaux (alors que des locaux, qui du coup sont vides, étaient prêts à les recevoir à Necker).

Lors d'une bilatérale que nous avons eu avec vous en juillet, vous nous avez dit que le site de Montreuil n'était pas si loin de Bercy. *A minima*, si vous habitez dans l'ouest parisien, cela allonge votre temps de trajet de 40 minutes par jour (20 minutes aller, 20 minutes retour). Mais ça personne ne s'en est soucié puisque personne n'a demandé où habitaient les collègues concernés.

Du coup, l'administration s'étonne que de nombreux agents ne veuillent pas suivre la mission à Montreuil. Mais qui accepterait un tel bouleversement dans sa qualité de vie au travail. Pourtant les

discours officiels ne cessent de prôner que la parole des agents doit être écoutée et mieux prise en compte. Nous avons là l'exemple frappant que le bien être des agents passent au second plan quand cela va à l'encontre des intérêts de l'administration.

Sans parler des conséquences opérationnelles. Sans doute prêt des deux tiers des sachants ne vont pas suivre. Pour l'instant, un tiers l'ont déjà fait savoir. Vous allez vous retrouver avec un service exsangue, sur un domaine très pointu qui gère des millions d'euros, avec des agents à former mais dont les tuteurs se trouveront à Necker. Comment faire pire en matière organisationnelle. Mais tout ça n'est pas grave et comme d'habitude les organisations syndicales forcent le trait.

En tout cas, le trait n'est pas forcé pour les agents concernés. Ils ont bien compris comment vous les considériez. Alors que vous aviez une équipe soudée et motivé qui ne comptait pas ses heures, vous avez réussi à totalement les démotiver.

Nous allons en rester là, car nous sommes très en colère sur la façon dont ce dossier a été traité.

Nous attendons un accompagnement exemplaire de la DGFiP pour les collègues concernés. Ils devront avoir, en fonction de leur choix ou des options qu'ils exprimeront toutes les informations nécessaires à leur prise de position. L'administration leur doit des éléments précis sur le montant de PRS auquel ils auront droit, sur le CIA, sur les priorités de mutation au niveau national et local, sur l'IAMF, sur les possibilités de télétravail, sur les horaires du service *&c*. De notre côté, nous y veillerons.

Pour terminer, nous souhaiterions qu'à la fin de cette opération vous nous donniez le coût global de cette installation à Montreuil, histoire de savoir combien cette opération de soi-disant démétropolisation aura coûté aux contribuables.

Nous demandons également la tenue d'un groupe de travail pour évoquer la situation des agents DGFiP détachés SG et leur gestion. Il est important de lever le flou que la création des CGF DGFiP à Montreuil a mis en évidence.

Nous vous remercions de votre attention.

Tous s'associent à la mémoire de M. Alain Tachet, représentant FO, décédé cette année.

L'administration alerte son collaborateur chargé des invitations à l'accueil des nouveaux arrivants.

Les plans du réaménagement du Montaigne ne sont pas encore finalisés. L'administration n'est pas en mesure de les présenter.

Validation du PV du CTSCR du 26/01/2022 (pour avis)

Avis favorable

Validation du PV du CTSCR du 07/02/2022 (pour avis)

Avis favorable

Retour à deux sous-directions au sein du service 2FCE (pour avis)

La nouvelle rédaction de l'arrêté est plus claire dans sa présentation que la précédente version. Est-ce à dire que cela se retrouve dans la vision que chaque bureau a de son rôle ? Sans doute. La suppression antérieure des sous-directions n'avait certes pas apporté plus de clarté.

Le quotidien des agents ne changera sans doute guère.

Au vu de l'expérience COVID, du fonds de solidarité &c, il est apparu plus judicieux de distinguer les fonctions financières et comptables à travers les deux sous-directions. Le chef de service pourra mieux suivre les sujets tels que la RGP.

Le poste d'adjoint au chef de service disparaitra. Les postes de sous-directeurs sont soumis à candidature. L'adjoint en place a toutes les compétences et le niveau hiérarchique requis pour postuler.

Avis favorable

Projet de modification de l'arrêté d'organisation de la DGFiP porté par la DLF (pour information)

Ces précisions juridiques visent à sécuriser les travaux de nos collègues devant les juridictions. Pour paraphraser un de nos plus illustres diplomates, cela va toujours mieux en le disant.

C'est l'occasion d'évoquer une direction qui est particulièrement sollicité, notamment lors des années de changement politique. Nous rappelons que la DLF a fait l'objet de nombreuses discussions dans cette instance. L'engagement demandé à nos collègues est certes sans faille, mais nous insistons incessamment sur les conditions de vie au travail. La création du poste d'un adjoint chef de service lors du CTSCR du 2 octobre 2018 aura sans doute permis au directeur de se concentrer sur les questions plus opérationnelles.

L'arrêté doit évoluer pour sécuriser les rescrits en réajustant les compétences de la DLF. La répartition de charge des agents ne change pas.

Élections professionnelles 2022 (pour information)

Les nouveaux élus vont occuper de nouvelles instances. Ces élections ont donc un fort enjeu.

Le vote sera électronique.

Les listes électorales sont en cours de fiabilisation pour solliciter la plus forte participation avec une bonne sécurité juridique.

On entre dans la période de dépôt de liste des candidats avec une échéance le 20 octobre. Les listes seront contrôlées dès le lendemain. Les affichages commenceront dès le 28 octobre. Jusqu'au 14 novembre, les électeurs pourront porter réclamation.

La formation par le prestataire se déroulera en novembre.

L'administration n'a pas de réponse sur le statut des agents en PNA ou mis à disposition.

SIRHIUS alimente les informations. La fiabilisation des courriels est en cours.

Point d'étape sur la DTNum (pour information)

Les utilisateurs souhaitent disposer d'une meilleure information sur la disponibilité des applications informatiques. En 2012, le directeur général adjoint en charge du pôle transverse, avait décidé de mettre en place une « météo des applications. » Qu'en est-il maintenant alors que l'outil a disparu des intranets généralistes ou spécialisés.

Selon le rapport de la cour des comptes de 2019, on avait recensé 760 applications différentes. Malgré la mise en place du SSO, les utilisateurs se plaignent du manque global d'ergonomie de la suite logicielle nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes. Qu'en est-il de la simplification du SI et de la résorption de la dette technique ?

L'approche de la DTNum est communautaire : verticalement en direction du SI et horizontalement en direction du réseau. La DTNum contribue aux orientations stratégiques des cinq années à venir. Dans le cadre du contrat d'objectif et de moyens, il y aura un plan de transformation de l'informatique de la DGFiP :

- *agile à l'échelle*
- *pilotée par la donnée*
- *centrage sur l'utilisateur*

La DTNum émargera sur les 450 millions d'euros qui seront répartis par le comité stratégique.

Le déménagement de la DTNum au Montaigne le 24 novembre concernera l'équipe d'urbanisation. Il y aura en outre quelques regroupements internes. Le délégué va rarement dans son bureau (!). Peu de personnes seront finalement impactés.

Le lac de données est situé au sein de l'infrastructure de la DGFiP. On pilote précisément qui a accès à quelles données avec la traçabilité nécessaire. Les travaux spécifiques se font sur des canaux spécifiques (couloirs de valorisation).

La gouvernance des données vise à en augmenter la qualité. Il y a des travaux en cours à la demande des agents du réseau sur ce sujet.

Le lac de données n'est pas un outil de gestion. La manipulation des données en masse permet de modéliser. Les erreurs isolées n'infirment pas le traitement.

Il y a toujours l'intervention d'un humain pour le traitement des résultats d'IA ou de visualisation. Les quelques modèles d'IA – onéreux – sont bien encadrés.

Le lac de données RH est alimenté par le SRH. Les outils sont relativement intuitifs.

Un tableau de bord de la téléphonie est en cours (ToIP).

Tout projet rencontre des difficultés. L'agilité apporte une autre façon de coordonner les travaux (multidisciplinarité des acteurs). La DTNum est attentif à ce sujet.

Il y a une assez belle équipe sur l'expérience utilisateur (UX). Il y a cependant des difficultés à recruter un spécialiste de l'accessibilité (en vu de certifier les applications).

La météo des applications est suivie par le bureau SI2.

La pédagogie autour de la transformation numérique passe par les webinaires, revue de presse, visite des directions.

L'application Tableau (SalesForce) permet de visualiser facilement les données synthétiques. Il y a plusieurs autres opérateurs en concurrence.

Plus d'une centaine d'utilisateurs actifs. Une trentaine de PoC est actuellement en cours d'évaluation.

Les effectifs évoluent en fonction des besoins. Il y a des volontaires qui sont plus attirés par les métiers de la DGFiP que par la rémunération. RH aide fortement aux recrutements de candidats hors DGFiP.

Les formations DTNum ont un certain succès.

L'objectif est qu'il y ait de la donnée partout dans la donnée. Les projets peuvent utiliser la technologie du lac. Le lac doit permettre de produire la donnée, y compris pour les infocentres qui devront sortir de Cognos.

Les inscrits et participants aux concours se stabilisent, voire augmentent. L'attractivité externe et interne de 2022 fait apparaître une inflexion et une amélioration, y compris dans le recrutement informatique, à rebours des décennies précédentes. Les inscriptions ne sont pas closes. Les apprentis participent à cette fidélisation du public, y compris à la DTNum qui a un certain succès lors des forums tels que celui de l'ENS. Il y a des formations spécialisées pour le tutorat. La DGFiP est plutôt satisfaisante en ce qui concerne l'adaptation à l'apprentissage malgré des inégalités directionnelles. C'est un enjeu pour la DGFiP employeur pour y attirer des gens de qualité.

Il y aura un retour du GT national formation devant le CSASCR.

Point d'étape sur la réorganisation du SRH (pour information)

Sur la réorganisation du SRH. Est-il prévu de faire un bilan du transfert des missions, sans les sachants, vers le SARH ?

Le réaménagement des locaux est la conséquence de la réforme fonctionnelle. Il n'altère en rien les missions des équipes. Nous prenons bonne note de la concertation au sein des équipes. Nous saluons l'exhaustivité des plans finaux.

S'agissant de tels travaux, d'ampleur moindre que pour la DIE ou pour le SSI, quelles seront les mesures d'organisation pour garantir la fluidité des opérations ?

Quel en sera le calendrier, sachant que le bureau du dialogue social et la direction encadrement supérieur et talent doit rester disponible pour le suivi des élections professionnelles ?

Nous rappelons, en outre, que le coût de la restauration AGRAF diffère selon le lieu. Au restaurant Daumesnil du Necker, la tarification au détail revient souvent plus cher que les forfaits génériques du Sully.

Il ne sera pas question de fermer Bercy plusieurs jours par semaine pour des économies d'énergie.

Les réunions du SRH ont lieu en webinaire ouvert aux agents.

Il y a un écart important entre le projet initial et le résultat final. Cette période d'incertitude a déclenché des rumeurs. On passe de 13,64 m² à 12,36 m² par agent. Il y aura des espaces d'échanges et de rencontre. Il a fallu prendre en compte les contraintes techniques. En discutant avec la médiatrice, il est apparu souhaitable à l'équipe de laisser le service au Vauban à l'écart mais en fonction de la logique métier.

L'administration n'a pas les éléments pour l'utilisation du télétravail pendant les opérations. Cette faculté sera utilisée pendant les travaux.

Les numéros de téléphone ne changeront pas et seront transférés.

Les opérations ne commenceront qu'en 2023. Elles dureront trois ou quatre jours.

Le document préparatoire type de suivi des évolutions de service est en ligne sur Ulysse.

Pour le télétravail, il y a 2 postes de rebond utilisés pour des recettes informatiques. Ils ne devraient pas déménager et la continuité de service sera accordée.

Réaménagement des locaux de la DIE (pour information)

Un retour d'expérience du DIE est souhaitable par rapport aux autres projets de ce type dans les services centraux.

Avec les nouveaux arrivants, on a fait des visites virtuelles des nouveaux locaux.

La date d'emménagement se déroulera la semaine du 14 ou du 21 novembre.

Il y aura un livret d'accueil et un guide des bonnes pratiques selon les situations. Les types d'espaces seront présentés (travail habituel, réunion, conférence téléphonique).

Une visite des organisations syndicales avant installation sera envisageable lors de la première quinzaine de novembre.

Il y aura 104 postes de travail pour 120 agents. Si nécessaire, il sera possible de transformer les salles de réunion en bureau ordinaire.

Il y aura un retour d'expérience auprès des agents.

Questions diverses

En raison d'incidents récents, les organisations syndicales rappellent la question de la sécurité du chemin entre le RER A et le Montaigne.

Les permanents syndicaux pourraient revenir sur Anaïs. Le SG aurait trouvé une solution. La situation actuelle dure depuis au moins une dizaine d'années.

Déménagements dans les services centraux

Déménagements prévus, dans les services SI réorganisés notamment, ainsi que les conditions matérielles d'organisation de ces déménagements.

À la différence de la DIE ou du SRH, nous regrettons l'absence de transparence sur le sujet.

A Nantes, il y avait eu plus de préparation et de concertation : à travers notamment la lettre du Kibori. Pourquoi ne pas avoir fait une lettre du Montaigne, éventuellement à pérenniser ?

Cette réorganisation interne du Montaigne résulte de celle du SSI/DPN. Il a fallu recenser les agents au 1er septembre dernier. Courant juillet, le DGS a pu fournir des plans précis au SG et à l'ESI Noisiel (informatique : câblage, réseau et postes fixes). Au Montaigne, il n'y a pas d'espace disponible. L'idéal est donc de faire bouger tout le monde le même jour : le 24 novembre. Chaque agent déménage son fauteuil, son ordinateur portable et ses affaires personnels. Les structures doivent vider les armoires (ensevelissant certaines salles !) pour libérer de l'espace.

Les plateaux de bureaux du Montaigne ont globalement été conçus pour des postes de travail avec des écrans cathodiques (plus lourds, plus volumineux, plus encombrants, donc plateaux plus épais, plus robustes, plus lourds, plus massifs). Ces bureaux ne sont plus adaptés à l'usage actuel, même en tenant compte des postes de travail avec double grand écran. La question est de savoir si ce

mobilier suit l'agent vers son nouvel emplacement, ou si l'agent trouvera dans sa nouvelle pièce un bureau « tout neuf' ? »

Les PC de rebond VPN 15 vont être stockés dans des cases dédiées afin de ne pas mobiliser les agents en télétravail ce jour-là. On a demandé au bureau de faire un retour précis.

Les travaux ont été présentés aux responsables de structures et aux opérateurs du déménagement.

Le télétravail est plus que préconisé ce jour-là à l'exception des agents réalisant l'opération dans les bureaux.

Les surfaces obéissaient à des standards anciens qu'il faut réactualiser.

Tous les agents devant avoir un bureau personnel devront en disposer à nouveau. Les questions doivent remonter. Les recrutements d'agents seront pris en compte ultérieurement. Le déménagement correspond à la photo au 1er septembre 2022, date à laquelle des bureaux étaient en surnombre.

Il y a des équipes où les prestataires sont plus ou moins intégrés (rencontres ponctuels, présence permanente, télétravail). Le DGS trouve que des prestataires abusent en facturant des loyers qu'ils n'ont pas pris en charge.

L'administration déplore le manque de communication passée.

Chaque structure doit faire le retour précis sur l'organisation des équipes.

192 agents dont 50 utilisateurs super-premium bénéficieront d'un poste de télétravail déplacé dans des pouponnières provisoires (salles de réunion). Ils pourront travailler le jour J sans interruption. Les autres devront accompagner les agents concernés quand ils devront venir sur place par vague de demi-journée. Tous les agents en rupture ne verront pas leur absence forcée décomptée comme telle.

Le taux de télétravail n'est pas pris en compte dans les règles de gestion. Le DGS ne connaissait pas la présence des prestataires présents sur site en centre de service.

Le déficit de communication vient que le DGS avait anticipé une migration progressive et non pas générale.

Le déménagement de la DPN de Nantes du Kibouri à la cité administrative est à la main du BSI3 et non pas du DGS.

L'alliance CGC & UNSA rappelle que la question sera du ressort du CSASCR et de sa FS, le CHSCT-44 disparaissant au 1er janvier.

Déménagements à Montreuil-Blanqui (CGF)

Les 39 agents disposeront de 10,70 m² chacun pour 340 m² totaux (hors salle de réunion). À partir du 17 octobre, les agents pourront visiter les lieux pour voir les temps de transports. En lieu et place de la MRA, les agents vont s'installer au 4e étage. Ces derniers occuperont des locaux du DGS.

Les bureaux seront occupés par 1 à 7 agents.

Possiblement, cette opération touchera l'ESI Montreuil.

Problème de climatisation au CIP de Noisiel

En outre, les agents souhaitent pouvoir ouvrir les fenêtres du premier étage. Or, c'est rigoureusement impossible sur la façade donnant sur les voies du RER A.

Il y aura un programme de séparation de la climatisation des agents d'avec celle des machines. En attendant la réalisation des travaux, il y aura des solutions de repli.

Des travaux ont été réalisés pour des salles de repli dont ont bénéficié des prestataires.

Il est impossible d'ouvrir la moindre fenêtre sur la baie vitrée donnant sur la voie.

Date du prochain CSASCR/Calendrier du dialogue social

Le prochain CSASCR sera convoqué le jeudi 19 janvier 2023.