



Comité social d'administration de service central du réseau de la DGFiP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

En cette séance inaugurale non seulement de nos mandats mais aussi de l'instance nouvellement instituée, nous voulons tout d'abord vous souhaiter, à vos collaborateurs, aux représentants des services et à vous-même, tous nos vœux professionnels et personnels ainsi qu'à tous vos proches. Malgré nos rôles différents de part et d'autre de cette table, nous vous considérons aussi comme des collègues de chair et de sang, employés du mieux que nous pouvons à servir la République, cette mère parfois ingrate.

Les ministres ont, pendant cette période de vœux, loué les services de nos administrations pour leur rigueur. Puisse-t-elle transparaître de la qualité de nos échanges ! Ils ont aussi rappelé que Bercy était l'autre ministère de la Justice. Nous espérons que nos collègues sont traités sous l'égide de cette vertu cardinale.

Avec votre permission, nous saluons nos camarades des autres organisations. L'année 2023 s'annonce riche en combat alors que la vie professionnelle est de plus en plus incertaine, même dans la fonction publique ! Pussions-nous dialoguer entre nous pour mener, avec nos spécificités, le combat de la dignité « du et au » travail. Notre table s'élargit à la CFTC. Nous félicitons ses nouveaux représentants. Et, osant me faire le porte-parole des anciens du ci-devant CTSCR, nous les accueillons bien volontiers à nos côtés.

Ce CSAL n'a pas vocation à traiter directement les questions générales. Et vous connaissez le rejet unanime de nos confédérations respectives sur les options gouvernementales qui agitent actuellement le débat public. Cependant, derrière la question des retraites, il y a celle de l'allongement des carrières. Cela aura plusieurs conséquences : un absentéisme plus important en raison des affections plus nombreuses sera la pointe émergée d'un iceberg d'usure psychique. Sonnée par la récente épidémie, la *Hustle Culture* de défonce totale au service public cède le pas au décontracté *Act Your Wage* : « Bosse comme tu es payé ! » Et l'inflation n'arrange rien...

Or, nous avons, en service central, des inspecteurs blanchis sous le harnais qui attendent encore la juste reconnaissance de leur expertise, indispensable à la montée en compétence des plus jeunes. C'est pourquoi nous demandons en leur nom la saturation des promotions d'inspecteurs divisionnaires experts parmi les rédacteurs et les informaticiens. Ne les décourageons pas ! Pour avancer dans cette revendication, nous souhaitons disposer dans le tableau de veille social du nombre d'inspecteurs en échelon terminal depuis au moins 3 ans (répartis *a minima* par grand service). Afin d'objectiver la question, pouvez-vous relayer notre demande ?

Avant d'aborder l'ordre du jour au fil de l'eau, puisque vous avez placé ce CSASCR sous l'égide de l'écologie d'entreprise, nous tenons à rappeler que l'environnement de travail est un cadre non seulement matériel et énergétique mais aussi profondément humain.

Je vous remercie.

L'administration partage le constat d'une rentrée sociale agitée.

Le règlement intérieur sera abordé dans l'ordre du jour, tout comme les emplois dans les services centraux.

La saturation des promotions des inspecteurs divisionnaires sera remontée à l'ordre du jour.



Sur les modalités de vote, l'administration a été attentive sur la communication.

Les emplois 2023 (pour avis)

L'ordre du jour appelle l'évolution des emplois en Centrale et dans les collectivités ultramarines. Nous vous remercions de faire le point sur Saint-Pierre-et-Miquelon et Wallis-et-Futuna, dont nous constatons la stabilité des effectifs.

Les suppressions de poste à la DGFIP ralentissent enfin. Un autre point important est l'abandon du taux d'effort : ce rabot homothétique du « titre2 » budgétaire. Nous saluons la nécessaire prise en compte d'effectifs spécialisés, notamment en informatique mais aussi en fiscalité et en gestion du SPL.

Nous prenons acte des transferts d'emplois de la DIE ailleurs dans le réseau.

En raison du maintien, certes ralenti, des suppressions sur l'ensemble de la DGFIP, il nous est difficile d'approuver la fiche. À Paris, les SIP-SIE perdent deux cents postes environ !

L'alliance CGC & UNSA rappelle la question de l'attractivité des emplois, notamment informatiques et de la qualité essentielle du recrutement.

La place invisible des prestataires nous interroge. Par exemple, au bureau Intégration, 3 agents contrôlent 36 prestataires qui produisent du dossier d'exploitation technique.

L'administration soutient l'informatique mais aussi des secteurs fragiles comme la lutte contre la fraude, la gestion des amendes ou le soutien au SPL. La sphère informatique correspond à un renfort à hauteur de 450 M€ (au lieu de 320 M€) et d'environ 300 ETP.

Les transferts emplois sont en cours de détermination. Par exemple, les transferts des ETP douaniers ne sont pas encore définitivement attribués.

Des opérations ont été régularisées, y compris 24 emplois de la DPN (renfort réel 125).

La DGFIP ne finance pas les 4 emplois supplémentaires de la DIE. Les 34 ETP correspondent à un transfert de poste qui sont positionnés réellement dans les départements. En net, il faut voir un renfort de 12. Le renfort pérenne correspond notamment à des coordinateurs « énergie » (contractuels spécialisés).

Le SSI/DGS transfert 4 emplois vers les SCBCM.

On n'a pas une vision du mode de recrutement effectif.

Les ETP contractuels correspondent à des profils très spécifiques.

Avis défavorable unanime

Période probatoire des agents – droit de rétractation

Nous saluons la publication de ce document qui permet d'objectiver la situation. Nous demandons qu'il soit annexé au tableau de bord de veille social.

Nous constatons une fragilité du service GF et, moindre, du service RH. On peut s'interroger sur les difficultés propres à ces secteurs. La motivation de ces décisions est-elle documentée ? Les agents en ont-ils connaissance ? Y a-t-il une politique de prévention de ces échecs à l'intégration ?

Quid de l'accompagnement du retour ?

Le droit de rétraction est ouvert tant à l'agent qu'au bureau recruteur. Il permet à l'agent de rejoindre le réseau, en général la DRFiP 75 ou l'ancienne direction d'affectation. Les inspecteurs



sortis d'ENFiP peuvent être réaffectés sur leur direction de pré-affectation. Dans leur nouvelle direction, les agents ne sont pas soumis à un délai de séjour.

Sur les quatre dernières années, on constate une tendance baissière. Le taux est de l'ordre 2,7 % pour les agents A, 1,4 % pour les B. Il est nul pour les C.

Le CSASCR ne permet pas d'évoquer des situations particulières. Les réponses seront abordées en bilatérales. Au niveau des inspecteurs stagiaires, on juge d'abord la capacité à acquérir un grade. Dans un second temps, après le stage de titularisation, on regarde précisément l'adéquation avec le poste sur lequel le jeune inspecteur a été recruté. Cette démarche a pour but de protéger l'agent.

Sur 7 A concernés, seuls 3 étaient stagiaires. 7/8 des rétractations ont été à l'initiative de l'agent. 5 sont connus du bureau CVT. Dès la sortie de l'école, on ne connaît pas toutes les informations sur les travaux en services centraux.

Ce n'est pas une sanction, ni un déshonneur de repartir dans le réseau. Les agents de l'administration centrale ont vocation à revenir dans le réseau.

L'accompagnement des agents n'est pas propre à la Centrale mais les points réguliers doivent exister aussi dans le réseau. La nécessité d'entretien régulier est rappelée dans la note de recrutement. Sans doute faut-il mieux accompagner les agents. Un dispositif nouveau devra être mis en œuvre dès septembre prochain lors de la constitution du vivier. L'administration veut l'inscrire dans l'adaptation à un poste nouveau. L'assistant de prévention peut être contacté dans ce cadre.

L'exercice du droit de rétractation se fait de commun accord avec la direction de réaffectation. Le principe de cette règle doit être rappelé aux bureaux. Les agents concernés peuvent participer au mouvement général suivant.

La période probatoire recommence à chaque changement de bureau.

Création de la mission EcoFiP (pour information)

La création de ces missions fait partie de la vie courante des services centraux. Une crise énergétique et climatique générale se profile et la DGFIP doit prendre sa part dans la recherche de solutions acceptables. Les collègues doivent tirer un bénéfice du plan de transition.

Faut-il limiter la température des bureaux au 17 °C du bureau du Ministre ? La démarche doit pouvoir concilier confort de vie et sobriété du modèle de fonctionnement. Le tri à la cantine est-il mieux fait par les consommateurs ou par des plongeurs dédiés ?

Cette gageure nécessite des qualités humaines et professionnelles spécifiques. Les collègues concernés ne doivent pas se sentir comme dans une bulle isolée mais alimenter la réflexion de tous nos corps de métier. Une compétence ingénieur est sans doute nécessaire.

Pouvez-vous nous communiquer les fiches de poste ?

La mission sera rattachée au service SPiB et au DDFiP du Gard, référent national EcoFiP. Le but est de porter une DGFIP exemplaire en matière d'éco-responsabilité. En 2020, l'administration a réalisé un bilan d'émission de gaz à effet de serre : bilan 2019. Le travail n'est pas encore fini : reste à avancer dans la démarche. Cette mission sera constituée d'un responsable et de deux ou trois collaborateurs. Elle devra animer toute la vision d'éco-responsabilité dans toutes les composantes de la DGFIP dans l'ensemble du réseau. C'est pourquoi un directeur local est référent. Cette mission travaillera avec SPiB, la DIE, le SSI. Il faut démarrer les travaux le plus rapidement possible.



C'est une petite structure qui comptera un chef de mission et deux collaborateurs. L'administration attend le recrutement du responsable avant de gérer ses collaborateurs. Elle sera hébergée par SPiB. Il existe des structures analogues auprès des secrétariats généraux ministériels.

Sur ces questions, la problématique est essentiellement technique. Les bilans de gaz à effet de serre (DGS) sont réalisés par des prestataires. Il y aura un sujet de formation et d'accompagnement des correspondants locaux. La mobilisation passe par la sensibilisation de l'ensemble des agents et composantes de la DGFIP. Les collaborateurs ne sont pas encore recrutés. Ils devront travailler avec de nombreux interlocuteurs centraux et déconcentrés, internes et externes.

Le bilan fait apparaître que les déplacements des agents portent 37 % des émissions. La gestion des bâtiments n'est pas simple. Le plan de transition nécessite une sensibilisation importante sans évolution des comportements individuels : mobilité douce (mise à disposition de vélos, incitations diverses...)

Le BGS 2019 a été publié le 12 octobre tant au niveau national que départemental.

« Il faut solliciter de l'envie. » La plupart des actions auront très certainement des enjeux dépassant la seule vie professionnelle, y compris les comportements individuels. Les Français et les agents ont des attentes fortes à ce sujet. Dans le cadre du grand remue-méninge, l'administration est heureusement surprise des remontées du réseau, y compris dans les questions CVT (achat de gourdes par les CHSCT). Cette mobilisation collective existe. La mission devra revoir les canaux de communication vers le réseau.

Bilan du réaménagement des locaux de la DIE (pour information)

Nous remercions M. le directeur immobilier de l'État pour le tour du propriétaire en tout début d'année. Il est vrai que certains de nos collègues nous font part de leur inquiétude sur leur position dans ce vaste plateau de travail. En effet, les notions de poste fixe ou d'espace collaboratif n'est pas très clair. Ils se sentent un peu perdus dans cette vision nouvelle et panoptique que la DIE porte en exemple.

Nous vous remercions de la transmission du Rapport sur l'immobilier public de demain d'octobre 2020 qui est un modèle des nouvelles pratiques des administrations publiques.

Les travaux sont loin d'être achevés. Il manque encore des éléments en attente d'installation. À quel horizon les plâtres auront-ils fini d'être essuyés ?

Tous les agents ont emménagé ce lundi 9 janvier dans les 1 800 m². La plupart des cloisons ont été installées. Le réseau filaire Ethernet a été remis en ordre. Reste quelques travaux (cloisons, mobilier, perches à déplacer) à réaliser (si possible en horaire décalé). Il y a des demandes de vitres ou de bras pour les écrans. Les recensements sont en cours. Les agents ont pris possession des casiers qui ont été déplacés au besoin.

Les porte-manteaux ont été récupérés le lendemain de la visite.

Il y aura un retour d'ici six mois. Les agents n'ont jamais hésité à s'exprimer dans une structure d'une bonne centaine de collaborateurs. « Il est facile d'échanger au quotidien. »

Sur les postes non attribués, la question s'est résolue au sein du bureau. Les agents ont la même qualité de travail. Les agents commencent à occuper l'espace.

Les études acoustiques sont en attente.

Les photos sont en attente de la visite inaugurale des ministres.



La moquette est bien ignifugée et joue un rôle acoustique.

Un exercice incendie doit permettre de vérifier la conformité des installations (alarme sonore, signalisation &c.).

L'essentiel des travaux sera terminé à la fin du mois. Trois cabines doivent être installées le 9 mars.

Projet de réaménagement immobilier du SSI et de la DPN sur la résidence de Noisy-le-Grand (pour information)

Le projet est important. Il suit une réorganisation administrative qui est en train d'atterrir au milieu des réformes procédurales incessantes d'une informatique qui se cherche encore. La complexité de l'opération est telle que sa préparation n'est pas encore aboutie au bout d'une année d'examen.

Cela dit, il est nécessaire de prendre le temps de vérifier chaque détail pour que tout se passe au mieux dans l'intérêt des équipes.

Le projet consiste à faire bouger les agents. L'administration indique qu'elle n'était pas accompagnée par le SG et qu'il n'y avait pas de solution de repli. La sphère informatique a obtenu de nouveaux espaces (Maille Nord 3, 3^e étage : bail en cours de signature par le SG pour 180 agents : avec les travaux supplémentaires à réaliser par le propriétaire) et le plein accompagnement du SG. Fin mars, les collègues emménageront au Maille Nord. À partir de là, le réaménagement du Montaigne va pouvoir se faire.

Les plans sont en cours de finalisation.

Le détail des informations sera répertorié dans une fiche d'impact.

Le bailleur est connu de SPiB. Il est très réactif et satisfaisant notamment sur les sujets de sécurité. Les nouveaux locaux sont au nouveau standard : très lumineux. La surface utile brute (SUB) aménageable est de 1 800 m². La DGFIP demande à monter des cloisons selon les besoins et les nécessités techniques. Chaque agent disposera de sa propre position (poste fixe). La convivialité est prise en compte. Il y aura deux espaces de convivialité, des salles de réunion, des bulles de confidentialité, des salles de réunion de toute taille. Ce ne sera pas, cependant, du flex-office. Il y aura la possibilité de prendre en compte les doubles-écrans, les PC de rebond VPN 15 comme au Montaigne. Toutefois, la densité des postes sera variable. Un grand bureau très volontaire sert de prototype pour les autres usagers.

Le réseau est en cours de recâblage au Maille par le SG, qui a intégré une demande de mobilier.

Le dossier technique amiante (DTA) sera présenté en formation spécialisée.

Les équipes ne sont pas connues à ce jour. L'emménagement se déroulera jusqu'en septembre prochain.

La campagne IR reste au sein du Montaigne et ne doit pas bouger à partir du 15 mars.

Le parking est prévu sous le centre commercial et sous le bâtiment. L'administration fera le nécessaire.

Les agents pourront profiter de la cantine Eurest avec des tarifs négociés dans le cadre de l'action sociale.

Il y aura une information hebdomadaire avec les chefs de bureau et des points réguliers (deux fois le mois) avec les responsables immobiliers des structures.

Les organisations syndicales bénéficient d'un droit d'accès comme dans les autres sites. Sous réserve du gestionnaire de site et du formalisme du droit de visite.



Projet d'installation des services informatiques localisés à Nantes au sein de la future cité administrative Doumergue (pour information)

Le Kibori permet à nos collègues nantais de quitter une tour Bretagne obsolète et dangereuse en raison du risque d'amiante.

Le DIE fait des émules dans les concepts de flex-office. Les murs seront-ils aussi transparents ?

Les services proposés communs du rez-de-chaussée sont dominés par la cantine (RIA). À côté, la bibliothèque et les locaux associatifs et sportifs font tout petit. Qui en seront les titulaires ?

Concernant la gestion du bâtiment, est-il question d'instituer avec les colocataires (SRE, Agence de l'Environnement et de la maîtrise de l'Énergie (ADEME), Institut national de l'information géographique et forestière (IGN), Direction Interrégionale des Douanes et Ministère de la transition écologique (MTE)) une FS de site ?

Le bureau BS13 est l'interlocuteur privilégié.

La transparence des cloisons n'a pas été définie.

L'objectif n'est pas de forcer les agents à télétravailler. Il n'y a pas de normes préétablies sur la mise en place de poste fixe selon la part de télétravail mais selon l'organisation des équipes. Pour l'instant, la marge de manœuvre est que les prestataires puissent travailler depuis leurs propres locaux. Ils disposent d'un bureau peu lointain à Carquefou.

Le zonage équipe n'est pas défini.

Il y a une part d'incertitude sur la notion d'espace partagé. La Préfecture n'avait pas pris en compte l'augmentation du nombre d'agents.

Le bureau SI3 réfléchit à la virtualisation du poste de travail de rebond VPN 15 et de la gestion de la téléphonie.

On note le sujet des bulles de convivialité.

Il n'y aura pas de FS de site mais des rencontres inter-administration.

Point d'étape portant sur la création et l'organisation du CSASCR de la DGFIP et de sa formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (pour information)

Le fonctionnement du CSASCR nécessite des ajustements dans notre organisation. Les attributions des défunts CHSCT nous reviennent désormais : en formation spécialisée (FS) ou, directement dans ce cadre. Il nous faudra donc envisager les modalités du droit de visite à Nantes et sans doute tenir annuellement des séances foraines à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Wallis-et-Futuna.

Même en créant des FS de site ultramarines, nous devons à nos représentés une proximité minimale. Nous pensons, en effet, que la FS de site est, comme son nom l'indique, prévu pour veiller à l'intendance matérielle. La FS du CSA doit conserver dans son ressort exclusif les conditions de vie au travail et l'accompagnement des situations humaines. Nous attendons avec impatience vos propositions en ce sens.

L'articulation avec le CSA est à poser.



Le règlement intérieur type ne sera présenté en CSFPE que début février 2023, puis examiné en CSAM, avant d'être décliné par nos soins côté DGFIP (pas avant mars 2023).

En tout état de cause, la DGAFP a bien précisé que les CSAR et CSAL pouvaient réglementairement être réunis dès janvier 2023, y compris pour les volets « santé, sécurité, conditions de travail » de la FS, même en l'absence de règlement intérieur.

L'instance sera installée dès cette semaine lorsque la composition de la FS sera publiée sur l'Ulysse du SARH. L'instance sera présidée par le chef de bureau CVT. A ses côtés et afin d'articuler les compétences de la FS et du CSA, le secrétariat du CSA participera aux réunions de la FS.

L'ordre du jour sera construit avec les représentants du personnel en avance.

Dans les services éloignés, il y a déjà des correspondants. Il faut prendre en compte le présentiel et le distanciel.

L'administration prend note du retard de mise en place de la commission médicale.

Il n'y aura pas de création de FS de site ni de service. Le champ de compétence de la FS permettra d'aborder posément les sujets DGFIP.

La FS sera secondée par l'assistant de prévention ainsi que par l'expert ISST et le médecin du travail désignés par le SG.

Le 14 février, il y aura un GT national qui évoquera le sujet.

Questions diverses

Badges d'accès au CIP de Noisiel

Les lecteurs du CIP ne sont pas compatibles avec les nouveaux badges produits par le SG. Il s'en suit un fort découragement des agents dont le badge défectueux ou perdu ne peut être remplacé, au point parfois de ne vouloir travailler qu'en télétravail exceptionnel.

Réponse du SSI :

Suite aux difficultés rencontrées, en concertation avec le SG une solution a été trouvée récemment :

- Les structures doivent demander la création des badges au SG-Montaigne (ne peut être fait au CIP) ;*
- L'ESI les enrôlera sur le système CIP ensuite. Cette dernière étape nécessite toutefois que le SG fournisse la clé de cryptage, l'accord est obtenu, la réalisation effective est conditionnée au retour de congés des sachants (MISSIM du SG).*

La plupart des incidents constatés avec les badges fournis par le SG relèvent souvent d'un dysfonctionnement de certains lecteurs de badge sur le site du CIP. Les anciens badges ne disposant pas de la dernière clé de cryptage du SG peuvent également poser problème.

Toutefois ces cas sont connus et peu nombreux. Ce n'est pas un problème général.

La réponse globale à tous les soucis sur ce sujet passe par le remplacement du système complet qui permettra par ailleurs de se conformer aux préconisations de CL2B et SPIB-2C qui imposent une double authentification badge & code pour les zones sensibles. Ce sujet est en cours d'analyse avec SPIB-2C dans le cadre plus global du chantier de centralisation des alarmes (ARCO/Scutum) et du chantier ROSSIGNOL.



Déménagements dans les services centraux

Sécurité à Noisy-le-Grand

Tant que la Ville n'aura pas achevé les travaux de remise en état du parking en sortie du RER, le sentiment d'insécurité se maintiendra...

Une visite de site avec le SG a permis de se faire une idée avec le responsable de la station RER et les travaux à réaliser. Des photos ont été prises. Le cabinet de la DGFIP s'est adressé à son homologue de la mairie de Noisy-le-Grand, qui a un programme de réaménagement total. La « pression amicale » n'a pas donné lieu à réponse.

Il y aura des projets de mise en place de lecteur de plaques d'immatriculation en entrée de parking, de la création d'un nouvel ascenseur, de l'ouverture d'un Croq'Agraf et d'un espace de convivialité.

Date du prochain CSASCR / Calendrier du dialogue social

Le prochain CSASCR se tiendra le lundi 17 avril. (Hors séance : une instance supplémentaire est convoquée le lundi 13 février avec à l'ordre du jour l'évolution des emplois cf. supra).

Les dates de la FS sont prévues les :

- 20 mars 2023 (DUERP-PAP, visites de service)*
- 20 juin 2023 (sujet bâtiminaire avec le SG/SIEP)*

Le 14 mars une webconférence est prévu pour la formation de la FS/CSA. Il y aura deux jours supplémentaires en 2024 sur les questions ISST.