



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

## Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

„*Wir sind das Volk! Keine Gewalt!*“, ainsi scandaient les Allemands à Leipzig le lundi 9 octobre 1989 : « Nous sommes le Peuple ! Pas de violence ! » Non, ce n'est pas une foule factieuse – dont nous condamnons les agissements – qui se rassemble toutes les semaines depuis l'hiver dernier mais tout un peuple de travailleurs organisés dans la diversité de leurs métiers, de leurs entreprises et de leurs opinions. Tous, de ce côté-ci de la table, nous avons le sentiment d'un rendez-vous manqué alors que la démocratie sociale devait, tout au contraire, nourrir le débat démocratique. Nous craignons, Madame la Présidente, que vos mandats avouent une certaine faiblesse à rester sourd aux sentiments de la Nation laborieuse. Nous espérons que, malgré ce précédent exécrable, la DGFiP finisse par devenir une direction où l'on se parle vraiment.

Nous déplorons, cependant, l'ambiance lunaire du dernier GT national sur l'informatique, à l'issue de laquelle le chef de service n'était pas en mesure de proposer une autre date pour étudier la totalité des fiches à l'ordre du jour. Nous ne pensions pas que les cadres de ce rang avaient un si faible pouvoir sur leurs agendas.

Nous regrettons les déprogrammations de la séance inaugurale de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT ou FS). Nous nous demandons si le quotidien des collègues est sérieusement pris en compte dans les services centraux.

En effet, nous nous étonnons de la précipitation de certains chefs de bureau à se lancer dans des opérations immobilières d'envergure sans un minimum de concertation. Nous rappelons qu'il est nécessaire de consulter les instances qualifiées de notre CSASCR pour rassurer les collègues en s'assurant de la conformité de leur futur environnement de travail.

Or, dans ce contexte d'allongement des carrières, la presse ne cesse de titrer : « [La réforme des retraites va renforcer l'importance de la santé au travail](#). »<sup>1</sup>

Avant d'évoquer les transformations numériques du métier fiscal, nous voulions prendre des nouvelles du recrutement des trois cents informaticiens et spécialistes qu'ont souhaité recruter les ministres pour ravalier la façade de notre SI vieillissant. Nous ne répéterons jamais assez que l'attractivité, ce n'est pas que de la communication mais aussi des perspectives de rémunération et de carrière. Or, les règles régissant le cadre A (soit de l'inspecteur à l'AFiPA) sont devenues tellement illisibles qu'il est difficile d'attirer le chaland sur la place de l'emploi publique.

Or, les fiches présentées aujourd'hui exigent l'excellence. Les défis internationaux et la complexification des dossiers appellent des évolutions majeures dans nos métiers. Le public attend la DGFiP au rendez-vous de la justice fiscale. Pour cela, il faudra mieux gérer, mieux suivre, mieux contrôler et mieux poursuivre. Les collègues et les usagers demandent des outils plus efficaces. C'est ce que nous regarderons dans quelques instants.

Une phrase nous étonne toutefois dans la documentation sur la transformation numérique des métiers juridiques : « La formidable chance offerte [...] se double de nouvelles possibilités de résoudre nos difficultés actuelles et à venir, à savoir l'attrition de nos moyens humains face à un volume d'activité croissant, ou les pertes de mémoire humaine et d'expertise attendues dans les prochaines années. » Outre son aspect guerrier, l'attrition des moyens humains n'est pas la faute de quelque ennemi massé à nos frontières mais bien de la responsabilité des autorités qui multiplient

<sup>1</sup> Le Figaro, 20 février 2023



les suppressions d'emplois sans penser à un dispositif de passage des connaissances. Cette situation est le résultat d'une vision caricaturale et purement budgétaire des emplois. Le manque de prospective de la part de l'administration au cours des années passées est proprement affligeant. Aucune anticipation.

À propos des outils, nous vous demandons ce qu'il en est d'Esteve. Outre les problèmes techniques, l'appréhension de l'outil interministériel est assez inégal. Or, le nouveau format développe plus précisément les enjeux de l'entretien professionnel :

- reddition des comptes individuel mais avec une dimension désormais collective et
- projection vers l'avenir à partir des réalisations passées.

Les rubriques ne sont pas toujours bien comprises des notateurs. En effet, même en absence de commandement formel, un agent peut faire preuve de certaines capacités managériales dès lors qu'il aura porté tel projet ou animé telle communauté de travail. L'exercice sera ainsi une aide à la promotion des carrières, avec une grille de lecture transverse à toute la fonction publique d'État.

Je vous remercie.

*Sur le report de la séance inaugurale de la F3SCT, l'administration regrette les préemptions des dates. Le 1<sup>er</sup> juin la séance se tiendra sur un ordre du jour coconstruit.*

*Quant aux conseils médicaux, les nouvelles règles n'ont pas été communiquées par la DGAFP. Les organisations syndicales reportent de la séance ministérielle du 20 avril, sur laquelle des règles provisoires s'appliquent. Sachant que le conseil médical est organisé par grade, les élus n'ont pas pu être désigné. Le CSAM du 18 avril devrait préciser les règles. Une demande de groupe de travail se tiendra sur le sujet, sans doute postérieurement au 1<sup>er</sup> juin. Dans la période transitoire, les dossiers des agents sont pris en compte dans la sauvegarde de tous leurs droits.*

*Le CSAM et le CSAR n'ont pas pu être inaugurés valablement pour mettre en place les instances de dialogue social.*

## **PV du CTSCR du 20/04/2022 (pour avis)**

Avis favorable

## **PV du CTSCR du 10/06/2022 (pour avis)**

Avis favorable

## **Création de la direction de projet transformation numérique du métier juridique (pour information)**

Au moins pour une fois, la DGFIP travaille sur le temps long puisque le point d'aboutissement est en 2030.

Les objectifs de la DP sont très ambitieux mais assez sage puisqu'on n'y fera pas table rase du capital des outils existants. Cependant, il paraît nécessaire de profiter de cette approche pour poser la question de leur obsolescence éventuelle. En effet, pour ce qui est, par exemple, de la relation usagers, il est connu que l'application e-Contacts repose sur des choix d'architectures qui ne sont plus toujours pertinent au vu de l'état-de-l'art (refonte en cours pour l'ENSAP).

Et les technologies clefs devront faire l'objet d'un choix attentif. Au vu des enjeux, on perçoit des problématiques de fond documentaire, de blockchain pour suivre le cycle de vie d'un contentieux ou d'intelligence artificielle. Sur cette dernière question, les derniers développements sont



vertigineux : notamment pour l'aide rédactionnelle. Il y a déjà quelques années, ce genre d'outil avait permis à des cabinets d'avocat américain de gagner à tous les coups leurs procès sous le régime prétorien de la *common law*. Toutefois, la manipulation suppose un paramétrage subtil des demandes qui est un métier en soi.

La veille sera permanente.

Cette petite mission de cinq cadres A a-t-elle vocation à s'étoffer ou constituera-t-elle des équipes ad hoc autour des différents projets ?

*Commandé par le DGA le 16 novembre 2021, un rapport lui a été rendu le 16 janvier 2022 et présenté devant le directeur général (DG) et le DGA le 15 février 2022. Il a été déjà présenté devant les OS nationales.*

*Les objectifs visent à faciliter la communication aux agents et aux usagers, les échanges des documents et la compétitivité vis-à-vis des grands acteurs (cabinets d'avocat) d'ici 2030.*

*Dans un premier temps, on développera le guichet unique dématérialisé des demandes (outil Partage), puis on mettra en place des outils collaboratifs (e-Contacts et Novae). Au niveau documentaire, une base de 500 rescrits au-delà des 77 connues (outil Docs) sera mis en place. Avec la DTNum, on commence à développer les outils prédictifs.*

*Le budget est 815 000 €. Un concours d'un fond d'un milliard d'euros de l'UE sera sollicité (400 000 € et à 1 000 000 €), ainsi que du fond de transformation publique. Cela concernerait 15 000 agents et 3 000 agents.*

*Le groupe « utilisateurs » se réunira une fois par mois. Il est géré sous Novae. Ils participent à la rédaction de la documentation.*

*L'IA doit permettre une diffusion des pratiques (rescrits &c.) dans tous le réseau.*

*La formation sera incluse dans le parcours numérique.*

*L'agent qui part au 30 juin ne sera pas directement remplacé. Il y aura besoin de deux informaticiens à profil très spécialisé.*

*Le jour de télétravail est le vendredi, sachant que les nombreuses réunions s'échelonnent du lundi au jeudi.*

## **Création de la direction de projet réforme de la fiscalité internationale (pour information)**

La mise en place de la direction de projet « réforme de la fiscalité internationale » est une pierre angulaire dans la construction d'une fiscalité européenne taxant justement les multinationales.

Les objectifs de la DP sont très ambitieux mais précis : juridiques, techniques et informatiques sans oublier le contrôle. Ce champ reprend tous les métiers de la gestion fiscale tels que pratiqué aux services GF et SJCF en interaction avec la DLF, SPiB et la sphère informatique. C'est à la fois très précis et très ambitieux mais en plusieurs phases définies : le pilier 2 dès 2024 et le pilier 1 probablement plus tardivement.

Cette petite mission de deux cadres A+ et A a-t-elle vocation à s'étoffer ou constituera-t-elle des équipes ad hoc autour des différents projets ?

*Le cadre est celui du G20, de l'OCDE (octobre 2021) et de l'UE (directive adoptée le 15 décembre 2022). Il repose sur deux piliers :*



- *Pilier 1 : réattribution du profit au pays de marché (> 20 G€ de chiffre d'affaires et 10 % de profitabilité, soit une centaine d'entreprises). Ce qui suppose un instrument international multilatéral.*
- *Pilier 2 : lutter contre la concurrence fiscale (multinationale de plus 750 M€ de CA, soit 300 entreprises). Ce qui suppose une adaptation du système législatif, déclaratif et informatique. On travaille non plus sur les comptes sociaux mais consolidés tels qu'utilisés par les marchés financiers. Cela va s'appliquer pour les exercices ouverts à compter de 2024. La loi est en cours d'écriture.*

*Dans le cadre de la sécurité juridique, les Américains ne souhaitent pas que la réforme aboutisse à une imposition multiple !*

*Les groupes déclarent à un seul endroit comme le country by country reporting (CBC), il faut renseigner qui va déposer et dans quel pays. Par exemple, une compagnie d'assurance dont la filiale est aux Bahamas, devra dire qui dépose quoi et où.*

*La revue des pairs permet d'exiger des différents états la même qualité des déclarations. La France est, par exemple dans le cadre du CBC, ne renseignait pas suffisamment les identifiants des filiales.*

*Il y aura une troisième personne (A encadrant au minimum) qui aura une vision du fonctionnement des entreprises.*

*On ne s'approprie pas le métier mais le métier s'applique au métier.*

*Chacun se mobilisera sur ses métiers.*

*Il y a des ateliers hebdomadaires à l'OCDE avec la DLF.*

*La mission sera étoffée à travers des ateliers avec les métiers. Il y aura un appel à candidature à la DVNI pour développer les formations sur la consolidation des profits.*

*Le sujet est suivi par le Ministre, le DG et le DGA. Tout le monde reconnaît la sensibilité du projet : avec la même qualité que dans le cadre de la négociation préalable. Cela touche toutes les entreprises du CAC40.*

*Cette direction de projet continuera jusqu'à la stabilisation (2030 ?). Il y a une interrogation sur la création d'une structure pérenne recouvrant tout l'aspect international de la fiscalité (DRIP, SJCF-4A, SJCF-4B, GF-1A, GF-1B).*

## **Évaluation professionnelle (pour information)**

Les OS rappellent le manque d'information des agents quant à la sincérité de l'entretien. Les rédacteurs ont été improprement exclus du dispositif « managers transverses. » Les agents n'ont pas compris les évolutions de l'exercice.

Outre la formation technique, il fallait avertir les notateurs quant aux évolutions de l'exercice. Certaines autorités hiérarchiques n'ont pas donné le bon message quant aux indicateurs managériaux.

*Sur les agents B & C, il n'y a pas eu de message pour dégrader l'évaluation des agents. L'exercice doit être sincère. Il faut prendre en compte le manque de courage managérial quant à la sincérité des comptes-rendus où tout le monde est parfait. Il faut donc faire progresser les agents. « On peut être d'accord sur un désaccord. » C'est un acte managérial fort.*

*Sur les A et A+, on peut ne pas encadrer et ne pas avoir de compétence managériale. Cela doit se faire relativement aux fonctions de l'agent : conception, relation professionnel, pédagogie, communication-vulgarisation, innovation, conduite de projet. Il y a pu y avoir certains décalages.*



*Le N+2 doit connaître au mieux l'agent pour confirmer la qualité de l'agent : le plus près possible du terrain pour aider l'agent dans sa progression individuelle et de carrière. Ce sujet concerne aussi les rédacteurs chargés de mission dans les directions locales.*

*Une formation sur l'entretien individuel a été déployé dans les directions et par le SARH auprès des évaluateurs.*

*L'administration avoue un manque de communication.*

*On ne referra pas l'exercice. Il faudra plusieurs mois pour refaire l'exercice. La seule solution est celle du recours ou de la médiation RH mais qui n'existe qu'au niveau ministériel de façon expérimentale. Toutefois, cette dernière voix est exclue par la DGFIP.*

*60 % des CREP sont déjà signés nationalement par l'agent.*

*Le SRH fera un message pour rappeler les règles notamment pour les années ultérieures. Une communication sera adressée à tous les notateurs et à tous les agents en ce sens.*

## Questions diverses

### **Expérimentation du juste mail**

*Le bureau SRH du secrétariat général souhaite analyser les mails échangés dans les collectifs et de façon individuelle pour lutter contre l'infobésité. Ce projet a obtenu un budget pour cette expérimentation (cadre de vie au travail). La DGFIP attend la levée des questions juridiques et technique pour s'y faire. Elle y prête un simple intérêt.*

*L'entête des courriels professionnels sera analysé par le prestataire après anonymisation.*

### **Déménagements au SSI**

*L'administration témoigne que ce genre de travaux est lent à se préparer mais rapide dans l'exécution.*

*Ce déménagement concerne 58 agents et prestataires (pérennes) au Maille-Nord, soit 18,8 m<sup>2</sup> par agent. Des travaux démarreront dès le 24 avril au Montaigne.*

*L'information continuera à venir... On a plus fait que formaliser.*

*On nous a livré le Maille-Nord 3 mais pas encore le Maille-Nord 4 (équipe sécurité).*

« Lorsque le déménagement a été décidé à l'origine, le bureau SI1 devait se regrouper au 8<sup>e</sup> étage malgré les préventions des collègues (étage haut, antenne proche, et risque de perte de place). Mais le report a changé la donne.

« Après l'arrêt du déménagement, a priori **le chef de bureau a décidé de manière unilatérale de se proposer comme « volontaire » pour le Maille nord.** Or, à l'heure actuelle, **à notre connaissance personne n'est particulièrement motivé** y compris dans l'encadrement intermédiaire qui, avec les syndicats, sont mis devant le fait accompli. Les premières visites de sites par la hiérarchie ne sont guère enthousiastes quant à la préparation des locaux : **« Il n'y a même pas encore les cloisons ! »**

« Cependant la date est arrêtée, c'est le **24 avril 2023**. Le déménagement aura lieux juste **après le DUERP** et les **études de bonne installation** au travail !

« De ce qu'on en sait, la **surface attribuée par personne est d'environ 5 m<sup>2</sup>** (loin des 12 m<sup>2</sup> réservée à un inspecteur il y a une dizaine d'années). À l'origine les **box devaient avoir 6 personnes**, mais ça restera un plus raisonnable mais non agréable à **3 a 4 personnes**.



« Le projet méconnaît les recommandations de la norme [Afnor NF X 35-102](#) qui préconise notamment une surface minimale 11 m<sup>2</sup> par personne et de limiter les regroupements à 5 personnes qui partagent de manière stable des objectifs de travail en commun : soit un groupe de travail homogène avec des objectifs et commandements communs, un type de tâches proches, une stabilité du groupe.

« L'encadrement intermédiaire ne bénéficie d'aucun traitement de faveur. L'organisation des locaux fait fi de la variabilité de la population des équipes (sans prendre en compte, par exemple, la différence entre l'équipe Pacbase de 2 personnes, et l'équipe Lombok de 6). La présence de l'encadrement intermédiaire au milieu des équipes ne semble pas souhaitable.

« Ces quasi openspaces sont simplement séparés par des cloisons transparentes. L'ambiance sera bruyante, sans intimité, ni confidentialité, ni sécurité. Faudra-t-il à chaque déplacement hors du bureau trimbaler ses affaires ? Des éléments de confort sont perdus : grands bureau en L, porte-manteau, lampe, caisson, tableaux blancs.

« L'organisation du déménagement est assez sommaire : mettre les noms sur les postes (pc/écran), plus **un** carton personnel.

« Au niveau place de parking : *pour l'instant on garde les places au Montaigne*, avec le risque de ne pas avoir de place au Maille-Nord, aux dernières nouvelles : risque de *place dans le supermarché* !!!! zéro en sécurité.

« L'évaluation de la disponibilité des positions de travail prend officiellement en compte le télétravail, sauf qu'on oublie de dire que les gens prennent le télétravail le **lundi, vendredi** et un peu le **mercredi** et que la plupart des équipes ont des jours imposés pour « discuter ensemble » et **faire le point en équipe**. Bref on est *entassé les uns contre les autres*, c'est surprenant quand on sait que le télétravail c'est généralisé à cause du **COVID**, et donc du besoin de ne **pas** être trop proches les uns des autres (sic).

« N. B. : Dans certaines entreprises, le télétravail a amené à ce que les jours de télétravail soit **imposé pour optimiser le placement**, ce qui rend le télétravail comme un avantage **purement pour l'employeur**, et totalement **subit**.

« Dans la sphère informatique, les développeurs **doivent conserver leurs postes de rebond VPN 15 développeur** (2 écrans et machine correcte). De ce fait, il est techniquement impossible de proposer un flex-office réel pour l'instant tant que cette machine ne sera pas virtualisée.

« On ne rappelle jamais assez aux agents de ne pas manger sur leur poste de travail mais à la cantine ou dans une salle de repos dédiée : et ce pour des raisons sanitaires évidentes.

« Un choix des positions de travail a été provisoirement arrêté pour monter les lignes téléphoniques. Sera-t-il possible de revoir ultérieurement l'agencement ?

*A priori*, les nombres de toilettes à l'étage est juste **officiellement suffisant** (suivant la norme) c'est-à-dire 2 par sexe, a remarqué que S11 a seulement (et hélas) 6 personnels féminins. Au deuxième, l'accès aux toilettes est **parfois problématique** (entre autres, suite à des problèmes d'hygiène) qui nécessite parfois d'aller à un autre étage et par le fait que certains horaires favorisent leur utilisation (v. g. juste avant la pause déjeuner).

« D'après les collègues de la DTnum la **qualité du réseau était problématique**, en *théorie* en amélioration, mais **travaux pas finit**. Officiellement on doit tester le réseau **3 jours avant le déménagement** (et ça prend pas en compte quand tous le monde y sera).

« Bref, c'est un déménagement totalement **subit**, peu présenté, en non motivant.



« La présentation par le chef de bureau a été faite il y a à peine quelques semaines, *via* les réunions d'équipes, et avec un message un peu différencié :

- « lors de la réunion Lombok il a essayé de présenter ceci comme un avantage malgré l'incrédulité des collègues.
- « lors de la réunion ODA, il a plutôt montré qu'on avait pas trop le choix, quitte à faire perdre au bureau SII son attractivité selon la réaction des équipes. »

La F3SCT et les acteurs CVT (assistant et médecin de prévention &c.) n'ont pas été consultés sur le sujet.

*Il y a les bulles de confidentialité et les petites salles de réunion. Il n'y a aucune obligation à quitter le poste de travail pour communiquer.*

*L'accès au Montaigne va rester. La question se posera au moment des recrutements ultérieurs. On dispose d'une quinzaine de badges au supermarché.*

*Il y a eu trois visites des agents et de la hiérarchie. Les cloisons (vitres sur alèses) ont été demandées à la demande du bureau SI-1.*

*Ils se sont projetés pendant et après les travaux. Demain, ils vont faire des tests réseau.*

*On est 18,8 m<sup>2</sup> par agent. Le but n'est pas de mettre en difficulté SII qui va croître. Demain, les espaces seront très clairs. En cas de soucis, on pourra ramener les lampes. Le 25 novembre, le chef de bureau a rassemblé les équipes. La décision a été prise en février.*

*Les 15 agents de l'équipe sécurité seront regroupés ultérieurement dans un local sécurisé.*

*Chaque agent aura un caisson et pourra commander un casier (si nécessaire).*

*Le plan est susceptible d'être réaménagé.*

*Il sera nécessaire de se revoir dans six mois comme retour d'investissement.*

*Quant au Montaigne, ce n'est que le début. On commence à avoir les éléments. La DP7 va être réinstallé au 8<sup>e</sup> étage, ainsi qu'un local syndical (9 mai). On va pouvoir donner des plans : avant et après. Il y aura la question des PC de rebonds et des prestataires.*

*Ce qu'on a, c'est le séquençement. On fait des réunions de planning.*

*Cela se poursuivra pendant l'été. La fin des travaux est prévu d'ici fin novembre prochain.*

### **Déménagements dans les services centraux**

*Ce sujet sera traité en F3SCT.*

### **Liste de diffusion communiquée aux sections syndicales locales**

*La mise à disposition se fait sur la base des périmètres. Les agents en PNA/Détachement seront suivis par les CSA locaux.*

*La personne devra faire la démarche de s'inscrire auprès des organisations syndicales de leur choix.*

### **Date du prochain CSASCR/Calendrier du dialogue social**

*La F3SCT sera inaugurée et installée le 1<sup>er</sup> juin.*

*Le CSASCR se réunira le 4 juillet.*