



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

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

L'année se termine et nous pouvons faire un premier bilan du dialogue social. Sous votre autorité, nous avons pu désigner les principales instances de notre CSA local : formation spécialisée et comité médical. Nos échanges sont riches grâce à une documentation qualitative. Même si nous votons peu, nos paroles ont valeurs d'avertissement et d'encouragement envers les projets portés par l'autorité hiérarchique.

Toutefois, nous pouvons étoffer nos discussions sur des domaines que nous avons à peine explorés :

- Le projet de plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans nos services centraux et nos outre-mers ;
- La formation professionnelle ;
- Le bilan annuel des lignes directrices de gestion et des politiques de ressources humaines ;
- Le bilan de la mise en œuvre d'accompagnement et des restructurations de services (suppressions de poste notamment avec les conséquences indemnitaires).

Concernant la mobilité et les carrières, il était temps de s'en soucier ! Les finances publiques étaient à la traîne des douaniers. Il est heureux de voir se structurer une offre à toute la catégorie A (de l'inspecteur à l'AFiPA) et aux A+ (administrateurs). En effet, avec la transformation publique, la raréfaction chronique des promotions de grade et la mobilité plus ou moins impérative, les cadres se sentent perdus dans un maquis de règles et dans la diversité des options qui s'étendent bien au-delà du château de Bercy. Cela ne nous interdit pas de réfléchir aux conditions collectives d'un avenir individuel possible.

Les conditions de vie au travail sont à l'honneur aujourd'hui : dans le temps avec le télétravail et dans l'espace avec le réaménagement de la DIE. Les services centraux sont exemplaires d'une nouvelle manière de travailler en direction. L'autonomie est de plus en plus valorisée et le collectif est à reconstruire dans un monde où on ne pourra sans doute jamais plus imaginer le chef de service trônant au milieu de la totalité de son effectif.

Concernant les évolutions des bureaux et missions, nous regrettons la qualité inégale des fiches. Un organigramme seul, c'est comme une figure sans légende. À l'heure où on célèbre à Villers-Cotterêts le beau langage du droit, on demande un peu de chair. Nous saluons les responsables qui ont pris le temps d'expliquer et de préciser les enjeux et contours de leur réforme.

Je vous remercie.

Sur l'interpellation d'une organisation syndicale qui avançait 70 % de hausse de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires, l'administration ramena ce chiffre à 3 %. Concernant GMBI (« gérer mes biens immobiliers »), elle regrette les difficultés d'autant plus que cette application avait été conçue avec l'aide des agents.

Concernant, les difficultés de transport l'été dernier, l'administration s'inscrit dans un collectif ministériel. Tout le monde a souffert, mais le secrétariat général n'avait pas accepté la mise en place de règles dérogatoires autrement que pour la seule journée du 14 août (arrêt programmé du réseau transilien Nord).



Quant aux jeux olympiques de 2024, des consignes nationales sont en préparation (réquisitions, aménagement du temps de travail &c.).

La question des primes « banlieues » pour les sites sis en Seine-Saint-Denis, la question est d'ordre national et non pas local.

PV du CSASCR du 17/01/2023 (pour avis)

Avis favorable

PV du CSASCR du 13/02/2023 (pour avis)

Avis favorable

Modification des services centraux – Service des systèmes d'information et direction des projets numériques (pour information)

La présentation du bureau DP9 (pendant de la mission EAI), nous laisse dubitatifs. Avec 10 encadrants sur 23 collaborateurs, l'encadrement intermédiaire va devoir participer directement au développement. À moins que cela ne cache une forêt de prestataires.

Le rééquilibrage conséquent des autres bureaux se comprend dans ce contexte.

Mais sans mot, on ne peut pas juger de l'intérêt de la mesure.

L'organigramme sera mis en place le 1^{er} janvier 2024.

Le déménagement au Montaigne prend en compte le rapprochement MOA & MOE. Les opérations ont été faites le mieux possible malgré un télétravail imposé. Pour les périodes longues de télétravail, on a trouvé les salles de replis possibles.

Le niveau d'occupation dense ne permet pas la mise en place de bureau large (quadri-écran).

Les projets DP9 sont déjà très externalisés. On a des projets nouveaux qui appelleront des SSI pour des délais contraints de mise en production.

A BSI-2, il y a plus de contractuels en raison de profils particuliers en système d'information géographique. Les encadrements d'apprentis dépendent de la bonne volonté des agents qui veulent bien le suivre.

Retour d'expérience du réaménagement des locaux de la DIE (pour information)

L'expérience est intéressante puisqu'on a le prototype des pratiques futures des grands plateaux flexibles à venir. Toutes les observations tirées de notre débat sont sans doute transposables à bien d'autres projets comme celui de la future tour administrative (infernale !) de Nantes. Nous remercions la DIE pour la transparence dans les relations avec les personnels que nous représentons.

Le taux de satisfaction est honnête sans enthousiasme. Le bénéfice ressenti est mitigé malgré un sentiment général de respect mutuel, améliorable néanmoins. Le rangement des affaires personnelles est une vraie difficulté. Quel est le plan à ce sujet ?



Les lieux au calme restent (heureusement !) très calmes. Et le reste du plateau est passablement supportable. Sans doute, faut-il proposer au bon tiers un peu stressé d'aller vers des zones plus tranquilles. Mais sont-elles équipées ? Le nouveau plan de câblage est justement à l'étude.

Le neuf et le propre n'ont cependant pas perdu de leur attrait.

Sur le confort thermique, y a-t-il des mesures réalisés quant au respect des normes (code de l'énergie R241-25 et suivants) ? Est-ce un problème de circulation d'air ?

Le questionnaire sera renouvelé en début d'année.

La réunion des commercialisateurs (sic !) au même endroit. La salle silence sera réaménagée en espace de coworking pour ces personnels qui sont pendus au téléphone.

Beaucoup d'agents ont un bureau attiré. De ce fait, les casiers sont sous-utilisés. Les nomenclatures d'archivages ont changé à Bercy, on n'est pas en mesure de déplacer proprement les archives au bon moment. Le questionnaire est arrivé lorsque les cartons encombraient les locaux.

Il y a des irritants forts : certaines perches sont non câblées ! Dans tous les espaces collaboratifs, il y a un écran HDMI et une webcam à disposition. Ça fonctionne très bien.

Avec la transformation ministérielle, on a obtenu des appareils de mesure de bruit, de l'hygrométrie et du taux de CO₂. Avec l'UGAP, on a des panneaux et des cabines acoustiques de toute taille. La cabine acoustique fonctionne bien dans les espaces un peu bruyants de circulation. Trop de silence nuit à l'efficacité du dispositif !

Il n'y a aucune réponse sur les attaques terroristes ! En revanche, des films occultants sont posés dans les bureaux autour des salles de réunion.

On va compléter la signalétique vers la salle twenty à disposition des autres directions.

La DIE est passé au tout dématérialisée : il n'y a plus de parapheur et le SI est reconfiguré pour l'archivage automatique.

Présentation de la mise en place de l'offre d'accompagnement CMC-RM (conseiller mobilité carrière, référent mobilité) pour les inspecteurs de la DGFIP (pour information)

L'État souhaite des fonctionnaires mobiles et des carrières d'autant plus agiles que croissent les responsabilités. Dans le contexte de la réforme des retraites, la carrière va s'allonger et un bilan régulier est de plus en plus indispensable. Si on écoute nos collègues, plus personne ne comprend rien aux nouvelles règles qui montent en puissance inexorablement. Au niveau local, les conseillers RH ne disposent pas de toute l'information et du meilleur conseil sur les perspectives de long terme.

Il était temps que les 20 000 inspecteurs bénéficient d'un accompagnement. Leur grade est la base du cadre A. À leur niveau, beaucoup ne connaissent pas les multiples possibilités y compris à l'extérieur de la DGFIP (détachement, missions internationales). Ce qui nous gêne, c'est de limiter la notion de A aux seuls inspecteurs. Un inspecteur peut être chef de bureau RH civile en gendarmerie.

Mais les CMC-RM sont-ils formés ? Y a-t-il un accompagnement pour aller en dehors de la DGFIP ? Pour les vérificateurs, les huissiers, les rédacteurs, il y a un problème de positionnement (préalable au changement de métier ou promotion) puisqu'ils ne sont pas en situation d'encadrement ou de pilotage d'équipe ?



Elle est déjà mise en place pour les encadrants et A+. En étendant les compétences de 11 à 22 CMC-RM on peut couvrir pour 30 000 cadres A & A+. Sur les 11 fiches de postes, on a eu 264 candidatures !

Coaching pour les A+.

Ils sont implantés en inter-région. Les inspecteurs sont positionnés en DRFiP à l'exception de l'Île-de-France avec une animation spécifique dont une pour les services centraux.

Il y a un pôle d'animation piloté par la DEST qui forme et informe les CMC-RM avec une formation de qualité et d'un tutorat. A la différence du ministère de la justice, très contraint, il y a une volonté d'ouvrir le service au maximum.

L'ouverture aux inspecteurs génère une forte demande : 214 sollicitations en trois semaines !

La meilleure mesure, c'est le taux de satisfaction des usagers, qui est variable selon l'implication et la qualité d'écoute des intéressés. On donne des conseils pour les sélections et promotions.

Nous aurons le bilan 2023.

La communication Ulysse Cadres et la communication en direction est efficace. On ne va pas sur Ulysse, car c'est lu par tout le monde. Il est nécessaire de cibler la communication.

On 1 000 agents par CMC-RM pour les encadrants. 2 000 au niveau inspecteur. Aujourd'hui, on répond à tout le monde.

Les 85 % des postes aux choix pour IDiv et les préparations aux sélections forment une part importante des demandes.

La saisine se fait par téléphone ou courriel au plus simple possible.

On n'a pas d'outil formalisé.

Ce ne sont pas des métiers où on vient par hasard avec une charge d'écoute (et mentale !) importante.

C'est important d'avoir un peu de recul entre la prise de fonction et la formation approfondie.

La forte sollicitation n'est pas signe de malaise. Les personnels ont un besoin d'accompagnement dans leur démarche.

Le fichier des demandeurs dans l'entretien annuel ne pourra être communiqué qu'en fin de parcours en novembre ! Toutefois, la promotion de la démarche par cet outil est utile.

Chaque consultation repose sur la confidentialité, la bienveillance et le volontariat.

On veille sur l'absence d'isolement à travers des séminaires bimensuels et une communauté Novae.

Des collègues viennent préparer des arrivées à la DGFiP : ils découvrent le métier. Il y a aussi la problématique de ceux qui reviennent à la maison avec des responsabilités importantes et qui souhaitent être intégrés à un niveau supérieur.

Les accompagnateurs des inspecteurs sont en service aux DRFiP/RH la plupart des temps. Ceux des encadrants sont intégrés aux inter-régions ou à la DEST.

Les inspecteurs stagiaires sont concernés. Une communication sera faite dans les locaux de l'ENFiP.

Le CMC-RM ne fait rien auprès des autres intervenants sans mandat explicite de l'agent.

Le taux de satisfaction à 92 % est un objectif nécessaire.



Création de la mission EAI (pour information)

Nous saluons la qualité formelle du dossier de présentation d'autant que la réforme est encore à venir en début d'année prochaine.

Les échanges au sein du monde libre (OCDE et Union Européenne) sont nécessaires à la santé et à la cohésion sociale, économique et financière de nos économies développées. Le programme est éminemment complexe et recoupe de nombreux secteurs de la fiscalité professionnelle. Nous comprenons pourquoi il est nécessaire de disposer d'une direction de projet métier cohérente construite autour de 5 agents issus des sous-directions GF-1 (bureau GF-1A) et GF-2 ainsi que 2 autres venant du bureau SJCF-4 (rescrits, montages fiscaux) au côté des maîtrises d'œuvre juridique (DLF) et informatique (DP9) et l'aide de SJCF-1 pour le contentieux.

Le niveau d'engagement et de professionnalisme exigé nécessite sans doute un recrutement en douceur d'agents déjà sachant sur le sujet. 15 agents ne seront pas de trop sans doute au vu de la diversité des sujets. Comme on apprend en marchant, il est juste de confier l'organisation interne à la sagacité des collaborateurs.

Quel sera le calendrier des entretiens ? Avez-vous déjà publié des fiches de postes où préférez-vous commencer discrètement le recrutement de la petite équipe des débuts auprès de gens de confiance ?

À la lecture du dossier, nous émettons un signal fort d'encouragement.

Cette mission, essentiellement de Centrale, est pérenne. Avant 2010, les échanges étaient essentiellement bilatéraux en exécution des conventions fiscales au gré des vérifications.

Le projet BEPS mené par l'OCDE a abouti à la mise en place de nombreuses normes, aujourd'hui largement mise en œuvre à travers une dizaine de textes. D'autres sont encore en cours de négociation. Politiquement, il faut endosser le regard des partenaires internationaux. Certains pays n'ont pas le même niveau de maturité que nous qui savons. La lecture stratégique doit amener à ne pas ouvrir unilatéralement à ces nations. Il y a actuellement un débat sur la mission entre la gestion de la stratégie par pays et une vision plus globale.

Le dimensionnement est en cours d'arbitrage. Il faut déjà des gens dans le métier. Des fiches de postes seront publiées pour étoffer ultérieurement l'effectif.

Création de la cellule nationale de lutte contre la fraude déclarative (pour information)

Nous vous remercions de la consistance de la fiche.

Nous comprenons l'intérêt de disposer d'une cellule légère chargée de la veille, du suivi et de la documentation de la fraude fiscale. Quel sera le mandat de la structure ? Portera-t-elle plutôt sur l'analyse de risque ? Aura-t-elle un regard critique sur la production réglementaire (conception des campagnes, des formulaires &c.) ?

Au vu du rattachement à la sous-direction GF-1, sera-t-elle cantonnée à la seule fiscalité personnelle ? Ira-t-elle jusqu'aux montages internationaux ? L'équipe des 5 collaborateurs (dont 1 IP adjoint) semble petite au vu du vaste programme. Les fiches de postes sont-elles publiées ?

Concernant la localisation des services centraux à la DDFiP de Bobigny, ce sujet devra être repris pour avis en formation spécialisée. Ce sera une adresse en plus à gérer dans le périmètre. Nous ne connaissons pas les locaux, ni la sécurité de leur environnement. Pourquoi ne pas avoir installé le dispositif dans la cité du contrôle fiscal de Pantin ?



Au vu de l'intérêt de la mission, nous sommes favorables à une telle initiative.

Quant à sa mise en œuvre, nous sommes réservés et attendons une présentation du projet en formation spécialisée.

La cellule s'adresse à la seule fiscalité personnelle.

La DGFIP distribue aussi des aides et avances (COVID, don aux œuvres &c.). Les bureaux métiers n'ont pas le temps de tout expertiser et sécuriser : notamment en versement massif de fond au contribuable. On est plus vulnérable au fraudeur (création de faux profils).

La cellule aura vocation à préparer l'annexe contrôle de la note de lancement de campagne portée par le bureau GF-1A.

On est saturé en effectif à Turgot.

La structure sera au voisinage direct du SIP de Bobigny pour échanger directement.

La responsable, venue de l'Intérieur, est déjà recrutée. Elle luttait déjà contre la fraude. Son adjoint viendra de la DGFIP. La fiche de poste est publiée.

Le but est d'actualiser le plan d'action avec le plan social, les autorités judiciaires, le contrôle fiscal...

On n'a pas d'interaction directe avec le secteur bancaire.

Les dons aux œuvres pourraient faire l'objet d'un pré-remplissage. La place des organismes bénéficiaires ne semblent pas enthousiastes en raison notamment des frais de gestion que ça impose. Et l'intermédiation directe peut poser question. Le service aurait été facultatif.

Il faut éviter que rentrent des données de mauvaise qualité dans le système d'information. Les fraudeurs interviennent sur des secteurs et montants restreints : « l'aiguille dans la botte de foin. »

Les locaux sont déjà disponibles, neufs, très adaptés. Les équipements de visioconférence et de travail à distance sont adaptés. Il y aura de l'espace disponible pour des augmentations ultérieures de l'effectif.

Les recrutements sont faits par offre d'emploi passerelle et ouvert à l'interministériel. Les autres collaborateurs sont au niveau inspecteur dès lors que l'encadrement arrivera.

La cellule est rattachée aux services centraux.

Présentation du bilan télétravail 2022 (pour information)

Le télétravail est caractérisé par un rebond du dispositif autour des mutations de septembre. Il va, en tous cas, presque comme un gant aux travaux de service central. Le faible taux de refus reflète la grande autonomie de collègues qui ont l'habitude de l'autonomie. Les témoignages des services déconcentrés sont parfois plus circonspects tant sur le contexte que la capacité de production hors les murs.

La formation régulière de l'encadrement et des agents n'en est pas moins nécessaire, d'autant que lui-même n'hésite pas à entrer dans le dispositif.

Le premier exercice 2022 en conditions normales fait apparaître 54 754 télétravailleurs. Si en moyenne, on aboutit à 54 % agents autorisés, dans les services centraux 89 % des agents travaillent au moins une fois par mois.

Le télétravail est ouvert aux agents nomades pour leur permettre de bénéficier de l'indemnité forfaitaire de défraiement.



Le télétravail doit être exercé de manière pérenne sur un lieu précis et indiqué dans l'accord.

Il y a une modification du télétravail qui va plus sur du flottant plus que du fixe.

La demande de télétravail est déterminé par un dialogue avec le chef de service individuellement mais aussi collectivement avec l'équipe. Il est recommandé de rebalayer une fois par an à l'occasion du renouvellement des effectifs.

Tout refus de télétravail doit être motivé. Le dernier recours a été accepté par l'administration parce que le refus n'avait pas été pleinement motivé eu égard à l'absence d'échanges sur la « règle du jeu ».

Le délai raisonnable de retour, c'est bien la demi-journée.

La règle, c'est le nombre de jour en présentiel : c'est deux jours par semaine. Les règles peuvent être ajustées par bureau et par équipe.

En télétravail, on a le même volume d'heure qu'au bureau même si on a tendance à travailler de manière importante.

Il y aura une communication sur les proches-aidants et la parentalité. Ce point doit faire preuve de discernement en raison de la charge du parent en souffrance. Il existe aussi le congé spécifique et le temps partiel mais aussi le don de RTT des collègues. Il faut demander le meilleur dispositif. Le bureau CVT décline le dispositif de la demande. L'assistance de prévention a surtout un rôle de conseil. Le pôle des agents en difficulté est en conseil des chefs de service. Le bureau CVT doit piloter la politique et de présider les CAP.

Questions diverses

Déménagements dans les services centraux

Il y a beaucoup d'activité !

Sécurité à Noisy-le-Grand

L'expérience de mise en sécurité fut riche d'enseignements. Ils ont été abondamment évoqués en fin d'exercice et lors de la formation spécialisée de vendredi dernier. Des suggestions procédurales et matérielles ont été proposées.

Les responsables de la ville et de la société d'aménagement montrent l'intérêt des nouvelles rénovations qui ne commenceront qu'à partir de l'année prochaine. Si les filets de protection sont solides, les enfants risquent de jouer au trampoline !

La condamnation du parcours dangereux se révèle irréalisable car, dans cette emprise RATP, il faut pouvoir évacuer la gare RER rapidement.

Accès VPN 1

Il y a une restriction de l'accès du VPN 1 dédié au seul chef de Bureau. Il ne peut y avoir de dérogation que si le VPN 10 ne permet pas d'accéder à des ressources spécifiques.

Date du prochain CSASCR/Calendrier du dialogue social

Le prochain CSASCR est annoncé le vendredi 26 janvier.