



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

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Le Gouvernement propose d'expérimenter la semaine en quatre jours dans l'ensemble de la fonction publique d'État (soit 8 h 45 min sans RTT ou 9 h 38 min par jour en conservant les RTT). Le Premier ministre relève l'enthousiasme inégal de la mesure. Qu'en est-il du déploiement de ce dispositif qui concerne les administrations centrales et déconcentrées ? Ce sujet, que nous avons porté aux dernières élections professionnelles, sera sans doute à l'ordre du jour de nos formations spécialisées. Aussi faudra-t-il réfléchir à un nouvel équilibre entre temps de vie, volontariat, durée et charge de travail journalière, disponibilité hebdomadaire, CET, télétravail, cohésion des équipes et continuité d'activité.

Par ailleurs, nous rappelons la nécessité de revaloriser nos rémunérations indiciaires afin de compenser l'inflation. Comment renforcer l'attractivité de nos emplois, notamment sur les postes informatiques, alors que la grille de rémunération est très nettement défavorable aux agents, surtout si on la compare aux fourchettes de salaires proposés par la Première Ministre aux contractuels dans la circulaire n° 6434/SG du 3 janvier 2024¹ ?

Nous vous avons indiqué lors de notre précédente formation plénière nos désaccords les deux points à l'ordre du jour. Vous ne serez pas étonné de nous voir rester sur nos positions de principe.

En effet, les règlements intérieurs des instances ne sont pas coconstruits avec la représentation du personnel. Nous vous demandons à tout le moins de dialoguer sur leur application effective compte tenu des spécificités de nos directions localisées dans toute la Région, dans toute la métropole et sur tout le Globe.

Concernant le tableau des emplois, il est ce qu'il est. Si nous saluons le renfort des missions de nos services centraux et à Wallis-et-Futuna, nous déplorons l'amenuisement du réseau déconcentré. En cohérence, nous ne pouvons accueillir favorablement les annonces qui nous sont faites même si nous saluons l'effort documentaire et les explications de l'administration.

Nous profitons de notre présence autour de la table pour aller aux nouvelles olympiques et paralympiques. Où en est la mise en œuvre des instructions gouvernementales présentées dans la circulaire n° 6429-SG du 22 novembre 2023² ? Les familles organisent dès à présent l'été prochain. Pourront-ils poser sereinement leurs congés ? Dans quelles conditions, la continuité d'activité sera-t-elle garantie ? Le télétravail sera-t-il généralisé en Île-de-France pour limiter la surcharge des transports ? Le SG a diffusé une note aux directions le 12 février pour un recensement au 15 mars. Il ne concerne cependant que les seuls sites parisiens. Qu'en est-il des autres sites régionaux qui sont tout aussi concernés par la soutenabilité des transports ?

Lors de réunions d'équipe au bureau BSI-2, on a évoqué le déménagement possible des services de Noisiel à Val-de-Fontenay. Il nous semblait avoir compris que cette opération ne concernait que la DiNum et non pas la DPN. La formation spécialisée devra éclaircir ce point.

Sur ces questions relatives à l'organisation du travail et au dialogue social, nous regrettons l'impression d'impréparation et d'indécision de nos tutelles. Il en résulte un sentiment de flottement sur des dossiers qui ne sont pas si récents. La procrastination des autorités produit l'inquiétude de solutions inadéquates produites dans une urgence qui n'était pas nécessaire pourtant.

1 <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45514>

2 <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45491>



Je vous remercie.

La semaine en quatre jours fera l'objet de discussions préalables en CSAM puis en CSAR.

Les discussions sur les rémunérations se poursuivent avec le directeur général.

Le recensement en cours sur la présence des agents parisiens l'été prochain doit permettre sans doute d'accorder les accréditations gérant les accès près des sites olympiques : en particulier les sites de Bercy qui sont au voisinage immédiat de l'AccorArena (POPB). Ce point sera évoqué en question diverse de la prochaine formation spécialisée du 18 mars.

Les emplois 2024 (pour avis)

Concernant les Outre-Mers, nous constatons avec satisfaction le maintien des effectifs mais, plus encore, de l'abondement d'un renfort d'un contrôleur à Wallis-et-Futuna. Savez-vous si le nouvel arrivant restera à demeure à Wallis où s'il rejoindra le poste isolé de Futuna ? Y a-t-il un appel à candidatures déjà diffusé ?

Nous nous félicitons des renforts sur des structures informatiques de plus en plus sollicitées. La transformation numérique mais aussi le maintien en conditions opérationnelles et techniques du système d'information fiscal et comptable nécessite des moyens à la hauteur de l'ambition de notre administration, soit 95 postes. À ce propos, nous nous demandons la raison de la disparition des 65 contractuels de la DPN, les 37 de la DTNum ou les 35 du SSI. Il y en a bien plus que zéro au 1^{er} janvier à ce que nous sachions. Est-ce la conséquence de la transformation publique qui banalise le recours à cette forme d'emploi.

Concernant leur rémunération, y aura-t-il un audit conduit par l'équipe MRA informatique quant à leur rémunération. En effet, la Première ministre a signé le 3 janvier dernier la circulaire n°6434-SG définissant le référentiel de rémunération et mode opératoire facilitant le recrutement des agents contractuels de l'État sur certains métiers du numérique. Qu'en est-il dans nos services centraux ?

La lutte contre la fraude fiscale est, par ailleurs, un enjeu majeur qui nécessite des moyens. Or, sur SJCF, nous ne voyons que 26 postes. Où sont les 24 autres postes promis ?

Quant au renfort de l'audit et du pilotage de la transformation, à quelle fin les 12 collaborateurs seront-ils recrutés ?

Par ailleurs, notre position doit tenir compte de l'évolution défavorable du réseau de la DGFIP qui continue à perdre 155 ETP. Le contraste est d'autant plus saisissant que les directions spécialisées ou d'état-major se renforcent. C'est très confortable pour nos collègues de proximité mais quid des départements ?

Les emplois A+ inclut l'encadrement de proximité (d'IDIV à AFIPA, AFIP et AGFiP faisant désormais partis des AE)

A Wallis, l'emploi concerne le soutien à l'informatique locale. La direction n'est pas oubliée.

La perte de 200 emplois annuels est compensé par 348 transferts de mission.

La hausse des emplois à l'ENFiP procède du besoin de recruter de nouveaux agents.

Le contrôle de gestion et l'audit se renforcent.

En Centrale, on banalise l'emploi contractuel de façon à intégrer les contractuels dans les cadres C, B, A ou A+ ordinaires. Précédemment, il concernait des profils rares. Désormais, il s'agit de mieux suivre budgétairement les ETP selon les principes de la transformation publique (loi de 2019). Cela n'a aucun impact sur les agents. Le statut des agents est une question non pas budgétaire mais purement RH. Il ne faut pas confondre le statut de contractuel et le tableau des



emplois. Il faut aussi prendre en compte les personnels détachés des corps techniques de l'État (ingénieur &c.). Le droit contractuel de la fonction publique ne permet pas de connaître les différents types de contrat.

Afin de rester concurrentiel, l'emploi informatique doit rester particulièrement attractif. Hors informatique, on ne va pas au CDI.

On a, par ailleurs, des contractuels à défaut de titulaires sur certains postes du réseau peu attractifs tels que les centres de contact.

La lutte contre la fraude concerne aussi GF et certaines directions de projets (fiscalité internationale, des particuliers (dont la cellule déclarative), les amendes, les statistiques.

On a un renfort sur les collectivités locales et le conseil économique auprès des collectivités. Il y a un renfort sur les opérations immobilières (chantier écologique notamment).

Il y a un changement du rapport au travail chez les jeunes générations. La DGFIP reste attractive malgré le contexte.

Avis défavorable unanime

Adoption du règlement intérieur du CSASCR de la DGFIP (pour avis)

Le fonctionnement du CSASCR a fait l'objet d'un débat nourri compte tenu des spécificités de nos directions centrales et ultramarines.

Le but de ce règlement intérieur est de faire de notre instance un instrument efficace et efficient du dialogue social. Les représentants en formations plénières et spécialisées doivent avoir leurs droits garantis. Par ailleurs, dès lors que la formation plénière touche à des sujets relevant aussi de la formation spécialisée – comme une restructuration de service – il est nécessaire de prendre en compte l'avis des spécialistes de la santé et de la sécurité au travail (SST). Enfin, des précisions rédactionnelles sont sans doute nécessaires à la compréhension.

Si les propositions adoptées en formation spécialisée sont acceptées nous voterons le projet. Nous serons bien plus réservés dans le cas contraire.

Le règlement intérieur est présenté en l'état. La proposition des organisations syndicales sera publiée sur Ulysse. Les observations, amendements voulus par les OS n'ont pas été intégrés.

Une circulaire est prévue sur le sujet. Elle devrait être discutée au GT du CSAR (4 avril) en reprenant les propositions des organisations syndicales.

Avis défavorable unanime

Questions diverses

L'habilitation à DOCAD : il n'y a pas d'habilitation particulière et sera accessible par le PIGP d'ici le troisième trimestre. Le bureau du dialogue social donnera les habilitations particulières aux représentants syndicaux.

Sur l'évaluation professionnelle, le bureau du dialogue social a envoyé une note avec un support pédagogique qui a vocation à harmoniser les bonnes pratiques. Il y a une attention particulière spécialement sur les compétences managériales de l'agent en catégorie A, qu'il faudra servir et justifier quelles que soient les fonctions/missions de l'agent, y compris en l'absence de fonctions d'encadrement managériales. Lors du webinaire, ce tableau des compétences managériales a été longuement évoqué.



CSASCR

22/02/2024

Date du prochain CSASCR/Calendrier du dialogue social

Jeudi 25 avril