

Compte rendu du dernier Comité technique local des services centraux du réseau de la DGFIP Alliance CGC UNSA CFTC

Déclaration liminaire

Madame le Président,

Le vendredi 13 novembre 2015, la barbarie, la violence aveugle et l'horreur ont frappé la France à Paris et à Saint-Denis. Nous condamnons avec force ces attaques terroristes dont le but est de diviser notre pays.

Nous adressons une nouvelle fois nos pensées les plus sincères aux familles et aux proches des victimes.

Ces événements, loin de nous diviser nous ont au contraire rassemblés.

Il devrait en être de même au sein des instances de dialogue social qui sont les nôtres.

Encore faut-il que le débat soit ouvert et susceptible d'amender les projets présentés par l'Administration.

Or, nos organisations syndicales constatent que la gestion de l'emploi se fait selon une logique purement budgétaire sans gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et compétences (GPEEC) lisible.

Nous n'avons ni vision pluriannuelle, ni perspective de l'évolution des métiers au sein des différentes structures. Nous espérons *a minima* une explication littérale des arbitrages mais rien n'apparaît dans les documents qui nous sont fournis.

Pire, les règles de gestion et de mutation sont modifiées soudainement sans concertation avec les organisations syndicales.

Ces actes conduisent nos collègues à s'interroger sur leurs perspectives de carrière. De plus, l'encadrement intermédiaire se sent dévalorisé.

Nous vous demandons donc, Madame le Président, quand nous pourrons avoir cette discussion franche et ouverte **en matière** de GPEEC. Nous sommes toujours prêts à participer activement au dialogue social. Mais, comme vous le constatez, les conditions ne nous semblent pas réunies pour le faire vivre.

Répartition des emplois en centrale pour 2016

Vous comprendrez qu'avec un périmètre des missions identique, nous ne pouvons que donner un avis négatif concernant les suppressions d'emplois.

Les organisations syndicales unanimes refusent de prendre part et à la discussion et au vote.

Evolution du périmètre des délégations du Directeur Général suite à la réforme régionale

La CFE-CGC dénonce la façon dont la Direction Générale accompagne ses agents dans le changement : annonce brutale de disparition de deux structures et manque d'anticipation dans l'information des agents.

Quant à la réorganisation des délégations du directeur général, si le motif réel est bien la réforme territoriale, alors pourquoi ne pas avoir choisi de créer quatre délégations pour arriver au nombre de treize régions en métropole ?

Notre Administration a mis en place la Gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences (GPEEC) qui se veut une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques.

À quoi servent les grands discours et les stages sur le management, sur les conditions de vie au travail, sur les risques psycho-sociaux ?

L'Administration rappelle que le périmètre du CTSCR ne permet pas de prendre en compte le redéploiement des DIRCOFI. La réorganisation territoriale relève du Premier ministre, la DGFIP « ayant son mot à dire » dans les arbitrages interministériels du fait de l'importance de son réseau. Les travaux de la Mission Coordination de la réforme des services déconcentrés de l'État ne sont pas encore abouti. La discussion étant assez en amont, la DGFIP n'a pas encore entamé sa réforme RH. L'objectif affiché par l'Administration, c'est qu'on parle : « On va prendre le temps de cette réforme. » Le but est, qu'à l'exemple des pairies régionales, on puisse conserver le savoir-faire métier et l'expérience des agents tout en prenant en compte leur convenance personnelle : l'Administration souhaite ainsi bien traiter ses agents tout en ne perdant pas la compétence.

Les organisations ont alors interpellé l'Administration tant sur le niveau d'information des agents que sur la répartition finale des emplois. Ils ont rappelé les contraintes calendaires des demandes de mutation, limitées à un seul mouvement annuel au 1^{er} septembre et à formaliser dès avant la mi-janvier. Restant dans le périmètre de l'instance, ils ont évoqué le statut des DFIP de Saint-Pierre-et-Miquelon et de Wallis-et-Futuna dont les interlocuteurs vont changer.

L'Administration a répondu que la date du 1^{er} janvier 2017 n'était pas encore tout à fait ferme. Elle assure que les agents seront reçus individuellement selon un protocole à définir.

L'alliance CGC-DGFIP & union UNSA-CFTC a alors évoqué la question de la prime de restructuration d'un montant maximum de 15 000 € à laquelle les agents n'auraient pas droit si l'Administration faisait en sorte qu'ils demandent une mutation dans l'année qui suit la restructuration ou la disparition du service.

Retenue à la source

Nous aurions souhaité un dossier avant la réunion pour en débattre utilement. Mais nous sommes prêts à entendre l'Administration sur l'état d'avancement de cette réforme et faire part de nos

observations, lors d'une réunion dédiée à ce seul sujet qui le mérite amplement.

Initié le 15 juin dernier par le président de la République, la retenue à la source devrait être opérationnelle dès 2018.

Il n'y a pas de mission créée ad hoc. Mais une équipe projet répartie à 3 agents de GF-1A et 8 de la DLF répartis comme suit :

- A : 1 IPFiP et 2 IFiP
- C1 (IR) : 1 IPFiP recruté spécialement et 2 IFiP
- C2 (Patrimoine) : 2 IFiP

En terme de fonctionnement, il y a un comité de pilotage qui gère les commandes aux différents bureaux métier ainsi que les relevés de décisions. Ledit comité a, par ailleurs, demandé des locaux supplémentaires.

Actuellement dans l'expertise des différents scénarios dont le chiffrage est en cours d'élaboration, au SSI, certaines équipes travaillent déjà à la faisabilité des solutions. On ne connaît pas encore les arbitrages du gouvernement mais, selon la formule consacrée, « toute la Centrale est mobilisée. » Le calendrier est disponible sur [Ulysse](#). La vague de charge principale aura lieu en 2017 : « On est très en amont. »

En termes d'emplois, les projets expérimentaux ne se traduisent pas nécessairement par l'inscription en dur dans le tableau des emplois. On prend ainsi en compte le dégageant par la structure de quotités disponibles. Au terme de la décision, le tableau des emplois sera régularisé. « Tous les bureaux de la DLF sont mobilisés. Tous les bureaux ont été sollicités. Il n'y a pas que les services centraux qui sont concernés. » Quant au risque lié au recouvrement, évoqué par l'alliance CGC-DGFiP & union UNSA-CFTC, l'Administration s'est engagé à prendre des experts spécialisés.

L'alliance CGC-DGFiP & union UNSA-CFTC, rappelle que la retenue à la source est d'abord un problème de recouvrement qui n'a jamais été résolu lors des précédentes tentatives et qu'en l'absence d'information sur le sujet par la DG, l'impact sur l'organisation des services n'est ni connu ni chiffré.

Questions diverses :

Arbre de Noël

Suite aux attentats, le spectacle de l'arbre de Noël a été annulé en application du plan Vigipirate. Cependant, il a été recommandé aux services RH de reporter les spectacles au choix des agents. Le cadre strictement départemental entraîne des écarts de traitement.

La CGC rappelle à ce sujet la position de la DGDDI qui avait maintenu le principe de la demi-journée d'autorisation d'absence au moment même où la DGFiP l'avait supprimé. Une homogénéité entre les différentes directions des Ministères économiques et financiers est souhaitée.

Évacuation de Bercy

L'Administration a été interpellée concernant le manque d'organisation des procédures d'évacuation des bâtiments de Bercy. Souvent méconnues des agents, elles n'ont pas été réactualisées alors que l'environnement extérieur a évolué par de nouvelles constructions (réaménagement du palais omnisport notamment).

Publication des documents du CTSCR

Le caractère non public des réunions est, aux dires de RH-1A, la raison de la confidentialité des documents

Contestant cette analyse contraire au principe de transparence des administrations publiques, les organisations unanimes demandent *a minima* la diffusion des relevés de décision.

Gestion des horaires

La gestion des retards provoqués par les retards des RER est laissé à l'appréciation des chefs de bureau.

Temps de travail à la DLF

Nous souhaitons avoir la réponse de RH-2C et/ou RH-1A à la question évoquée dernièrement dans les discussions sur le TBVS à propos de l'application à la DLF de la directive 2003/88/CE sur le temps de travail. L'idéal serait de pouvoir s'accorder sur des règles de gestion avant le débat budgétaire de l'automne 2016. Nous rappelons que, dans le respect des personnes et des corps, l'État se doit d'être un employeur exemplaire, soucieux de la santé, de l'équilibre des temps de vie de ses personnels.

L'Administration a rappelé le principe des récupérations horaires selon les instructions directionnelles à ce sujet. Mais la question est encore à l'étude.

Fermetures restaurants AGRAF (vacances de Noël)

À l'approche des fermetures de Noël, nous insistons sur notre demande de délivrance de titres-restaurants pour les sites non desservis par un restaurant administratif ouvert à moins d' 1 km.

Demande à ce jour restée sans réponse.

Ceci concerne notamment le site de Noisiel et cette problématique est encore plus importante en été.

Cette facilité ne concernerait que les périodes de l'année où la période de carence dépasserait les 31 jours : ce qui exclut la semaine de Noël. En revanche, pour le mois d'été, 30 min de trajet peuvent être crédités afin de pouvoir aller jusqu'au restaurant de la rue du Centre à Noisy-le-Grand.

A cela, les organisations syndicales ont rappelé les problèmes d'organisations de l'AGRAF : là où les agents sont les plus nombreux à Noisy-le-Grand (Montaigne), c'est de là que part la migration pendulaire estivale des personnels de la DGFIP ! Il a été rappelé instamment les devoirs de l'AGRAF en tant que prestataire de services auprès des ministères économiques et financiers.

La date du prochain CHSCT n'a pas été arrêtée.