



**Donnez-vous
les moyens d'agir**



**Compte rendu du GT du 13 octobre 2017
SERVICES D'APPUI AU RESEAU (SAR) OU
LE TRAVAIL A DISTANCE VERSION DGFIP**

Depuis juillet 2016, la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) expérimente les SAR. Le SAR industrialise les processus « dépenses » et « recettes ». Il permet de consolider l'exercice de ces deux fonctions en accroissant la spécialisation des agents affectés à ces tâches. La Direction Générale en espère des gains d'efficacité et d'efficience par une amélioration de la qualité des contrôles exercés, une réduction des délais de paiement, une amélioration des taux de recouvrement et de la qualité comptable, un desserrement des contraintes de gestion du personnel.

Le but de l'expérimentation est donc de tester de nouveaux modes d'exercice des missions dans la sphère du secteur public local en s'appuyant sur le travail à distance selon une logique de complémentarité entre un « front » et un « back-office ».

Cette expérimentation est conduite, selon des formes et des périmètres divers, sur 36 sites répartis dans 29 départements, les SAR étant adossés soit à des trésoreries (pour 15 d'entre eux), soit à « des services départementaux » (pour 21 d'entre eux). Dans un environnement caractérisé par de fortes contraintes et de profondes évolutions en termes d'outils et d'attentes des partenaires, cette expérimentation illustre la volonté de la DGFIP de faire évoluer ses méthodes de travail et son organisation. L'objectif est de consolider et combiner l'exigence de qualité de service avec une meilleure allocation des ressources et des compétences disponibles tout en tirant notamment profit des évolutions technologiques liées à la dématérialisation.

La DG a annoncé sa volonté de pérenniser le dispositif.

Pour la CFTC cette évolution structurelle suscite encore beaucoup d'interrogations et de craintes car elle impacte la relation des agents au travail.

La présence physique est un élément de la garantie d'égalité de traitement dans le cadre d'une mission de service public.

Le SAR peut induire une perte de sens au travail avec l'apparition des difficultés supplémentaires dues à l'éloignement. Le relationnel est nécessaire pour assurer une qualité de service public optimale.

Les agents des SAR existants font part de difficultés dues à cet éloignement générant une perte de sens, un manque d'autonomie, une perte de compétence et d'intérêt dans le travail en raison d'une activité monotâche.

Cette organisation du travail peut générer une confusion des hiérarchies avec un risque sur les responsabilités.

Syndicat national CFTC FINANCES PUBLIQUES

6 rue Louise Weiss

Bâtiment Condorcet – Télédoc 322

75013 PARIS

TEL 01 44 97 32 74

WWW.cftc-dgfip.fr

cftcdgfip@gmail.com



Donnez-vous les moyens d'agir



Pour la DG, ces expérimentations présentent des résultats concluants permettant de pallier les difficultés des postes selon les besoins du terrain avec beaucoup de souplesse.

Le SAR est une équipe distincte des équipes de direction.

- ◆ la mission de conseil sera exclue du dispositif
- ◆ la mission des comptables fait l'objet d'une convention avec traçabilité des opérations permettant une lisibilité par la cour régionale des comptes.

Cette réforme structurante des méthodes de travail est aussi pour la DG une façon de répondre à l'équation : préservation de l'exercice d'une mission avec moins de moyens.

A l'occasion de ce Groupe de Travail, la DG a annoncé que les effectifs des EDR vont être revus à la baisse suite à la création des SAR puisque ces derniers vont effectuer des missions communes.

La CFTC demeure attentive à l'évolution de ce changement structurel voulu par la DG et veillera à ce qu'il ne porte pas atteinte à la continuité du service public de proximité qui est une de nos demande sociétale prioritaire.

Pour la CFTC DGFIP les SAR présentent

des avantages pour les agents :

L'agent affecté sur une RAN peut y rester si son emploi ou ses missions disparaissent. Il fait un choix qui privilégie la géographie à la fonction, et reste titulaire sur la RAN en sureffectif. C'est un dispositif pour conserver des emplois sur certains sites (Direction, services d'autres RAN).

des inconvénients pour les agents :

En pérennisant un emploi géographique sans lien avec les besoins des postes ou services attribués par le TAGERFIP et les emplois implantés, on déplace les problématiques RH.

Cette politique RH favorise quelques agents mais pénalise le plus grand nombre : les mutations, prioritaires ou non, sont diminuées du nombre d'emplois dédiés au travail à distance existants dans un département. Les seuils de césure pour entrer dans un département, par mutation ou promotion, sont de plus en plus élevés.

Syndicat national CFTC FINANCES PUBLIQUES

6 rue Louise Weiss

Bâtiment Condorcet – Télédoc 322

75013 PARIS

TEL 01 44 97 32 74

WWW.cftc-dgfip.fr

cftcdgfip@gmail.com



Donnez-vous les moyens d'agir



Les besoins des postes distants ne coïncident pas toujours avec les spécialisations des travailleurs à distance, ce qui peut impacter l'organisation d'un poste ou d'un service, mais aussi remettre en cause la technicité du travailleur à distance.

Ex : l'agent est spécialisé en visa de dépense et se retrouve à travailler pour un poste distant qui a besoin d'un agent faisant du recouvrement.

Le management des cadres est plus compliqué, notation, aide à la promotion interne, planning des absences, réunions...

Ce dispositif peut être générateur de risques psycho-sociaux pour les agents. En effet, l'intégration à l'équipe professionnelle distante est plus difficile. Cela peut générer une moindre reconnaissance des compétences si ces dernières ne sont pas en adéquation avec les besoins du poste distant. Le travail confié correspondant aux besoins du poste n'est pas toujours intéressant et la sensation de « bouche-trou » peut générer une perte de sens du travail auprès de certains collègues.

Le travail à distance favorise la suppression et la fusion des postes comptables, notamment dans les zones rurales ou moins attractives, au bénéfice des gros postes ou de la direction départementale.

Pour la CFTC DGFIP, la DG devra veiller à ce que cette forme d'organisation à distance ne précarise pas les agents qui en bénéficient.

Enfin la question des moyens est posée. Dans le contexte actuel, lorsqu'on affecte des moyens à une structure (ici le SAR) c'est bien qu'ils ont été retirés à une autre. La DG l'a confirmé avec la diminution des effectifs en EDR.

Pour la CFTC, c'est la limite de l'exercice.

Syndicat national CFTC FINANCES PUBLIQUES

6 rue Louise Weiss

Bâtiment Condorcet – Télédoc 322

75013 PARIS

TEL 01 44 97 32 74

WWW.cftc-dgfip.fr

cftcdgfip@gmail.com