

Comité technique de réseau du 11 février 2020 : la promesse d'un agenda social chargé... mais pas encore celle d'être entendus !

Le 11 février 2020, la DGFIP réunissait à nouveau un CTR (comité technique de réseau) après celui du 31 janvier, dont l'ordre du jour n'avait pu être traité en totalité, et suite à un vote contre unanime des OS sur le projet de suppression de l'ESI d'Ajaccio. Il était présidé par le directeur général adjoint (DGA), M. Antoine MAGNANT.

L'ordre du jour prévoyait donc l'examen des thèmes suivants :

- Échanges autour des missions, organisation et moyens de la DGFIP ;
- Échanges autour des enjeux RH de l'année ;
- Fermeture de l'établissement de services informatiques d'Ajaccio - Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 11 avril 2011 portant création de directions des services informatiques rattachées à la Direction générale des finances publiques (pour avis) ;
- Déploiement du projet Voxusagers à la DGFIP (pour information) ;
- Questions diverses.

L'alliance Cfdt – CFTC Finances publiques attachée à la qualité du dialogue social a tout d'abord rappelé que celui-ci devait contribuer à obtenir des avancées notables pour les personnels.

Lors du CTR du 31 janvier 2020, nous avons largement exposé nos demandes d'ouverture de plusieurs cycles de discussions, et le DG nous avait répondu par courrier du 7 février. Il se déclarait disponible pour examiner – plutôt, *semble-t-il, sous l'angle de l'accompagnement et de la mise en œuvre que de la définition stratégique* – trois catégories de sujets : l'exercice des missions, les questions RH et les sujets liés aux moyens, aux rémunérations et à l'accompagnement financier des transformations de la DGFIP. Concernant les missions et leurs conditions d'exercice, il indiquait alors que le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens offrirait une base pour approfondir la discussion.

Avant ce CTR, aucune information ne nous avait été communiquée sur le contenu de ce contrat. Seuls l'évolution du volume de suppressions d'emplois, les éléments annexés au projet de loi, ou les bribes budgétaires transmises pour le CTR de décembre nous étaient connus. La DG n'avait pas communiqué sur les marges de manœuvre dont elle affirmait disposer. Sans données précises, nous lui avons fait remarquer qu'elle nous demandait de lui faire confiance sur la foi d'une feuille blanche. Or, de confiance il ne peut exister sans signaux clairs permettant de juger des dites marges. De réelles propositions d'avancées notables étaient attendues par la délégation **Cfdt – CFTC**.

Bien au contraire, c'est « à l'aveugle » que la DG nous a invité à hiérarchiser des propositions qu'elle pourrait juger suffisamment réalistes pour qu'elle s'intègrent aux marges du contrat ! Quant à la méthode de travail autour de l'ensemble composant ces trois catégories de sujets, elle restait en suspens et à déterminer. Nous avons indiqué dans notre déclaration du 31/01/2020 et dans le courrier transmis au directeur général, les principaux points pour lesquels nous souhaitions l'ouverture de négociations et des avancées. Nous avons précisé que la hiérarchisation des sujets devait être, à tout le moins, en lien avec les résultats des derniers observatoires internes qui ont permis de faire émerger les points les plus sensibles et les principales sources de difficultés exprimées par les personnels.

Nous avons fait remarquer à ce sujet que les personnels de la DGFIP ont besoin de visibilité quant à leur avenir professionnel dans une période où la DGFIP va devoir s'adapter à un monde en profonde évolution technologique, sociologique et législative. C'est aussi dans l'intérêt de l'administration.

Nous avons insisté sur l'urgence à mettre en œuvre une véritable GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) qui tienne compte des aspirations des personnels portées par leurs représentants élus. Or, à aucun moment, la DG n'aborde le sujet alors qu'elle montre ses difficultés à anticiper des évolutions pourtant prévisibles. L'exemple de l'ESI d'Ajaccio nous semble à cet égard particulièrement éclairant sauf si la DG conçoit la GPEEC comme un outil destiné à planifier la fermeture des sites.

A ce titre, et au regard de la faiblesse des arguments de la direction générale, ainsi que de l'impact que pourrait avoir cette fermeture sur l'ensemble du réseau, nous avons déclaré que nous restions fermement opposés à cette décision.

Nous avons rappelé que l'une des ambitions de ce CTR, à savoir l'établissement d'un agenda social, se devait de répondre réellement aux attentes des personnels. Pour cela, les groupes de travail programmés par la DG devront être de véritables lieux de négociation. Nous avons particulièrement insisté sur ce point.

Budget et contrat d'objectif et de moyens : informatique et accompagnement des transformations comme boussole

Répondant à notre demande du 31/01/2020, le DGA et la cheffe du service stratégie pilotage budget (SPiB) ont présenté les éléments structurants du contrat d'objectif et de moyens (COM).

Le but du contrat est de donner de la visibilité et de la souplesse de gestion s'agissant des moyens budgétaires disponibles en raison d'un principe de fongibilité des crédits alloués. Les crédits de paiement sont en hausse à partir de 2020 avec une dotation par agent qui augmente.

L'augmentation des moyens résulte d'une volonté d'accroître les investissements dans le domaine informatique avec l'objectif de résorber la dette technique particulièrement mise en lumière par la Cour des comptes et de moderniser les services informatiques grâce à de grands projets. La DGFIP a pu dans ces domaines bénéficier des fonds de transformation ministériel (FTM) et de transformation pour l'action publique (FTAP)

Par ailleurs, la DGFIP recevra un abondement de 9,1M€ du Fond d'accompagnement interministériel des RH (FAiRH).

Les informations données sur le contrat, en séance, nous ont permis de disposer d'une évaluation du nombre de départs en retraite attendus sur les trois années à venir : 4300 en 2020 et 2021, 4100 en 2022. En conséquence, la DG s'attend à devoir faire face à un besoin important de recrutements de l'ordre de 3140 par an.

En outre, le contrat a également été préparé à partir des orientations stratégiques issues pour parties de l'analyse des remontées des groupes de réflexion organisés localement fin 2019 sur demande du directeur général. La DG a laissé penser que de nombreuses remontées avaient permis d'associer les personnels au travers de groupes de réflexion. Au regard des informations dont nous disposons quant à ces groupes de réflexion, nous avons tenu à insister sur leur caractère très encadrés et méthodologiquement discutables. Nous avons insisté sur la nécessité de prendre ces contributions avec précaution car elle relèvent plus de la fabrique artificielle d'un consensus sur des principes prédéfinis que de réels retours d'expériences et propositions de « terrain ».

Enfin, le DGA a indiqué que le contrat serait signé au mois de mars et que les éventuelles évolutions du contrat devaient donc intervenir rapidement. Il a souhaité disposer d'une expression syndicale lui permettant de prioriser auprès du ministre de tutelle les demandes censées bénéficier aux personnels appuyées par l'ensemble des OS présentes à ce CTR.

L'alliance **CFDT – CFTC** a fait observer que des demandes avaient été faites lors du CTR du 31 janvier, et dans son courrier adressé au DG le 07/02/2020. La DG avait donc de la matière pour savoir sur quels sujets il devait insister auprès du ministre dans sa négociation avec la direction du Budget. Nous avons aussi été très clairs sur le fait que nous demander de hiérarchiser c'était nous faire endosser en partie la responsabilité de réponses partielles et marginales apportées par la DG aux problèmes qu'elle a elle-même créés. De plus, les choix budgétaires et stratégiques mis en œuvre sont contraires à ceux que nous promouvons pour la DGFIP et ses agents. Nous ne pouvons accepter d'être ainsi instrumentalisés. Nous lui avons également rappelé que l'un de nos mandats est de présenter des revendications, souvent assez larges, et c'est ensuite à la DG d'assumer le fait de ne pas satisfaire certaines revendications.

RH : des intentions sans les moyens !

Le chef de service RH a complété la présentation du contrat sous l'angle RH en affirmant une volonté de la DGFIP d'être plus attractive, plus en soutien de ses cadres et agents et en offrant de meilleures conditions de travail. Pour ce faire, la DG veut :

- assouplir et diversifier les moyens de recrutement (date des concours, conditions de diplôme à la date du concours, calendrier de la scolarité) ;
- une égalité et une diversité professionnelle en permettant d'accéder à des niveaux de responsabilité ou à des activités spécifiques sans considération de conditions physiques ou de sexe. Pour la DG, c'est important en termes d'exemplarité pour les agents et pour faire vivre des collectifs de travail de plus en plus divers ;
- améliorer les conditions de promotion quantitatives et qualitatives (diversité des conditions de promotion, calendriers, etc.).

Concernant l'accompagnement financier des mobilités, le maximum a été obtenu dans ce domaine (dixit le chef RH!). L'accompagnement aux transformations des métiers est présenté sous l'angle d'un soutien à la transformation numérique de la DGFIP essentielle et transverse ainsi que d'une formation continue modernisée avec des agents acteurs de leur formation. La DG considère que la formation en présentiel a peut-être épuisé ses charmes aux yeux de certains de nos agents. Elle souhaite une capitalisation des formations (passeports formation ou autres) pour valoriser les formations. Elle veut une meilleure reconnaissance du tutorat et les agents qui souhaitent en bénéficier devraient pouvoir obtenir des conditions de mise en œuvre clarifiées. Quant à l'aspect managérial : quand on passe un cap (exemple des cadres en prise de poste pour la 1^{re} fois) différents types de soutien (coaching, appui, espace de soutien) devraient se généraliser. La DG considère que la digitalisation croissante de nos activités doit impliquer un renouvellement de la conception du management à la DGFIP.

Concernant les conditions de travail, la DG a indiqué que des marges importantes existent sur le télétravail (en développant le nombre d'applications compatibles, par exemple). L'ergonomie, la qualité et les performances des systèmes informatiques doivent être améliorées pour répondre davantage au besoin de nomadisme.

Enfin, en matière d'action sociale, la DG considère qu'elle ne se résume pas à de la restauration collective et à du loisir. D'autres thématiques (crèches, aides à la mobilité) doivent être traitées.

La DG a présenté pour la première fois l'idée de Budget participatif consistant à mieux associer celles et ceux qui sont au sein du collectif de travail. Avoir une réflexion sur le cadre de vie au travail est un signe positif, fut-il expérimental pour la DG.

L'alliance CFDT – CFTC a réagi à cette présentation du contrat en faisant observer que :

- en proportion des effectifs, l'effort réalisé par la DGFIP en termes de suppressions d'emplois était équivalent voire supérieur à ce qu'il a été dans le passé ;
- diversifier les recrutements ne devait pas remettre en cause le rôle central du concours ;
- le recrutement de contractuels ne devait pas devenir la norme mais demeurer l'exception. Il devait par ailleurs être encadré par des règles strictes et transparentes qui garantissent la qualité des recrutements et l'égalité devant l'accès à l'emploi public ;
- l'investissement informatique devait améliorer les conditions de travail tout en permettant aux agents de dégager du temps pour réaliser ce qu'ils considèrent comme étant leur cœur de métier ;
- la formation professionnelle était nécessaire mais que les agents manquaient de temps car les services sont perpétuellement sous tension. Par ailleurs, cette formation devait être assurée d'abord en présentiel, l'E-Formation ne devant être considérée comme complément uniquement.

Concernant les Budgets participatifs, l'alliance CFDT – CFTC a dénoncé le fait qu'une fois de plus, les OS siégeant au CTR n'avaient pas été informées au préalable d'une expérimentation.

En réponse à nos propos sur le fait que la DGFIP s'était « lâchée » sur les recrutements de contractuels, fin 2019, le DGA a indiqué que 50 contractuels seulement avaient été recrutés en 2019 puis a semblé limiter cette forme de recrutement à un plafond de 150 par an en ciblant ses exemples à des situations très spécifiques (DOM-TOM ou emplois à forte technicité informatique par exemple). Nous avons insisté pour indiquer alors que ce n'était pas tant le nombre qui avait inquiété que le type d'emploi concerné. Nous avons fait part du ressenti des collègues face à

des offres d'emplois relatifs à des fonctions qui ne justifiaient pas ce mode de recrutement (adjoint en SPF, secrétaire, etc.).

Par ailleurs, le DGA s'est étonné que les OS n'aient pas abordé le thème de l'empreinte écologique de la DGFIP pourtant traité dans le courrier du directeur général du 7 février.

L'alliance **CFDT – CFTC** a fait remarqué que ce sujet méritait que l'on aille bien au-delà d'une démarche directionnelle et que la prise en compte de cette problématique devait répondre à une véritable priorité gouvernementale (rénovation des bâtiments, mise à disposition de parcs automobiles « propres », stratégies organisationnelles éco-compatibles etc.). Nous avons pointé à cette occasion l'incohérence des choix organisationnels par rapport à cet objectif quand des suppressions de structures obligent de plus en plus de personnels et d'usagers à faire des déplacements supplémentaires importants pour aller travailler ou pour accéder aux services publics.

Ce CTR a aussi permis de faire un point sur la question de la rupture conventionnelle qui n'est pas sans liens avec la dégradation des conditions de travail et des perspectives de carrière. Le DGA a indiqué qu'une centaine de demandes avait été recensée à la DGFIP. A priori, le dispositif semble plus prisé que celui de l'Indemnité de départ volontaire avec une volonté de départ dans le secteur privé. La DG semble s'interroger sur les causes de ce mouvement qui touche nos collègues, tout en précisant que seule la moitié des demandes identifiées de rupture conventionnelles a été formalisée. Pour le moment, les éléments de cadrage ne sont pas disponibles pour finaliser et la DG prendra date pour qu'il n'y ait pas de forclusion.

L'alliance **CFDT – CFTC** a fait part de son inquiétude à ce sujet en pointant plusieurs hypothèses : les réformes qui touchent la DGFIP sembleraient se traduire par une moindre attractivité auprès de collègues qui n'y voient plus d'avenir professionnel en progression, y compris sur le plan matériel.

Des marges limitées

Le DGA a également saisi l'occasion de ce CTR pour demander l'avis des OS sur un certain nombre de sujets en lien avec les « marges » laissées par le contrat, dans le but de permettre un meilleur accompagnement des personnels face aux évolutions de la DGFIP.

Feignant de nous interroger sur les évidents compléments d'accompagnement nécessaires pour aider les agents, qui subissent les restructurations et qui doivent envisager des réorientations professionnelles, ou des déménagements, le DGA s'est néanmoins montré ouvert à des dispositifs d'aide à la recherche de logement ou d'emploi pour le conjoint. Pour l'aspect financier, il a renvoyé plus spécifiquement au volet social. La question de la priorisation de ressources en particulier en matière d'action sociale (restauration collective, aide au logement, œuvres sociales à destination des familles) lui a semblé un axe d'accompagnement pouvant être mobilisé

L'alliance CFDT – CFTC a rappelé à nouveau qu'aucun agent ne devait être lésé par une réforme. Tous les problèmes rencontrés doivent faire l'objet d'une réponse financière et/ou pratique. Ainsi, dans les impacts de la réforme du NRP, nous avons sensibilisé la DG sur le fait que certains agents seraient contraints de changer de véhicule et que l'aide à l'acquisition de véhicule devait être revue avec, par exemple, en plus d'une prime l'institution d'un prêt à taux zéro. Cette idée a été jugée par le DGA intéressante. Nous avons aussi rappelé toute la pertinence de mettre en place un parc de véhicules publics pour les personnels itinérants.

Le DGA a ensuite introduit l'idée d'une prime d'intéressement collectif et a lié sa proposition au RIFSEEP, toujours en suspens mais pas encore abandonné. Il a exclu tout dispositif permettant une attribution à l'ensemble des personnels même hors cadres. Le dispositif, qui pourrait être envisagé, s'apparenterait davantage à celui de la prime PAS sans volume de collègues prédéfini avec tous les risques d'iniquité de traitement et les difficultés de délimitation du périmètre des bénéficiaires. Par ailleurs, le montant global annoncé serait nettement inférieur à celui de la prime PAS (222 € bruts attribués à 38 562 agents soit 8,56M€).

L'alliance CFDT – CFTC a rappelé tout d'abord son opposition à la rémunération au mérite, donc à la mise en œuvre du RIFSEEP. Sur le principe d'un intéressement collectif, comme c'est une prime forfaitaire, elle bénéficie de fait aux agents en bas de la grille. Toutefois, tout dépend ensuite des conditions d'attribution. Nous avons rappelé que ce système existait du temps des anciens contrats pluriannuels de performance, que nous avons alors demandé à ce que cette prime bénéficie aussi aux personnels Berkani. Cependant, cette prime était attribuée à l'ensemble des agents et nous avons ensuite obtenu qu'elle soit intégrée dans l'IMT. Outre le fait que les contours du dispositif proposé restent flous et les sommes avancées faibles, nous avons indiqué que ce mode d'attribution à périmètre limité et contestable ne favoriserait aucunement la cohésion au sein de la DGFIP et pourrait même créer dissensions et jalousies.

Concernant les possibilités de promotion, le DGA a été catégorique en indiquant qu'il n'y aurait pas de plan de qualification prévoyant un nombre de promotions par grade. Il a prétendu que les volumes de promotion octroyés par le passé n'avaient pas de base légale et indiqué que les taux observés depuis la création de la DGFIP étaient très au-dessus de ceux des autres corps de la fonction publique. Il a néanmoins indiqué que l'ampleur des suppressions d'emplois auxquelles la DGFIP doit toujours faire face pourrait permettre d'obtenir des avancées en matière de garanties quant aux taux de promus par rapport aux nombres d'agents promouvables (taux « pro-pro »).

A ce stade, l'alliance **CFDT – CFTC** ne peut pas réellement juger de l'intérêt de cette proposition. Néanmoins, au regard des très faibles taux de promotion observés ces dernières années à la DGFIP, et face à un discours qui a tendance, malgré cela, à qualifier les agents de la DGFIP d' « enfants gâtés », on peut craindre que les taux « pro-pro » garantis ne soient pas à la hauteur des mérites des agents de la DGFIP.

Evolution des missions et structures : un nouveau cycle de concertation en perspective

En termes de dialogue social, l'alliance **CFDT – CFTC** a fait valoir que certes les missions à réaliser structurent et induisent l'organisation. C'est ainsi que la DG oriente souvent les échanges. Cependant, si la mission à réaliser conditionne en effet très largement les moyens à mettre en œuvre, l'organisation permettant de l'accomplir, et les structures en assurant la réalisation pratique, on ne peut éviter de prendre en compte la réalité des conditions d'exercice de la mission. En effet, la mission effectivement réalisée dépend dans une large mesure de la structure. Celle-ci peut ainsi confirmer, modifier ou invalider ainsi les présupposés organisationnels, voire légaux, qui définissent la mission et ses conditions de mise en œuvre. De plus, dans une perspective d'évolution de la mission, de l'organisation et des structures qui l'accomplissent, il ne peut être fait économie d'une réflexion sur le processus qui mène de l'état actuel à l'état cible. Ce processus évolutif nécessite alors une bonne compréhension des étapes à franchir pour que l'objectif soit atteint dans l'intérêt bien compris des parties prenantes de la transformation. Ainsi donc, si la réflexion sur les missions et leur devenir a toute sa légitimité, la réflexion sur les principales structures en tension, en raison des réformes en cours et à venir, éclairerait à la fois sur les marges d'évolution de la mission et sur le processus de transition organisationnel et structurel.

Nous avons donc indiqué que des groupes de travail sur ces structures étaient nécessaires pour en étudier le devenir, en parallèle et en regard des GT missions. La nécessité d'avoir, par exemple, un GT sur l'évolution des SIP, des SIE ou encore des PRS nous semble évidente.

Le DGA a admis la nécessité d'enrichir le calendrier du dialogue social de groupes de travail complémentaires afin de traiter de ces problématiques. Nous attendons néanmoins de connaître les thèmes proposés à l'étude avant de nous réjouir.

Dialogue social, calendrier de l'année, méthodologie

C'était l'un des principaux objectifs de ce CTR qui se voulait être le préalable à la reprise d'un dialogue social pour cette nouvelle année 2020.

Le DGA a identifié trois thématiques à traiter dans le 1^{er} semestre :

- Service des retraites de l'État en lien avec la mise en œuvre de la réforme des retraites ;
- Déontologie au 1^{er} ou 2^e semestre ;
- Douanes/DGFIP avec tous les sujets relatifs aux transferts de missions.

D'autres GT seront proposés pour prendre en compte la demande des OS d'être consultées sur le futur des missions et des structures de la DGFIP.

L'alliance **CFDT – CFTC** a demandé à connaître les ordres du jour prévisionnels des GT programmés dans l'agenda social initial et proposé que des GT se tiennent sur l'avenir des SIP (dans la logique d'une GPEEC par famille de poste), sur les plateformes téléphoniques, sur la politique de recrutement de contractuels et sur les thèmes du télétravail et de l'encadrement supérieur pour lesquels deux rapports ont été élaborés par des missions d'études qui ont chacune auditionner les OS.

En réponse, le DGA a indiqué que le GT Accueil prévu le 10 mars incluait le sujet des plateformes.

Le GT informatique du 7 avril abordera les sujets suivants : réorganisation des plateaux d'assistance. Acquisitions de données. Processus de modernisation d'édition/finition avec 4 ateliers sur le territoire.

Le GT indemnitaire du 16 avril traitera principalement des accès aux échelons spéciaux, de la rupture conventionnelle et de l'intéressement collectif.

Un GT Déontologie traitera des entrées et sorties avec réorganisation de la HATVP qui prend la suite de la commission de déontologie. Rôle du déontologue. Déontologie sous l'angle des problèmes disciplinaires et de la transparence associée.

Le GT formation continue traitera du tutorat entre autres sujets.

Le GT Télétravail fera le bilan de la 2^e campagne.

Le GT Cadres supérieurs évoquera les sujets de la préparation et de l'accompagnement aux nouveaux métiers (en particulier NRP), la question de l'affectation « au choix », le soutien managérial, l'évaluation des cadres supérieurs et la question de la parité dans les emplois de cadres supérieurs à la DGFIP.

Le GT « Impact loi fonction publique sur le dialogue social » se tiendra sur la base d'un document faisant mention des questions qui se posent dans le cadre fixé par les LDG ministérielles. Ce GT aura vocation à être un GT méthode avant d'aborder les GT lignes directrices de gestion traitant des sujets de mutation et de promotion.

Fermeture de l'ESI d'Ajaccio

La DG n'ayant pas proposé d'alternative à son projet initial de fermeture du site, l'ensemble des OS présentes a voté contre le projet d'arrêt.

Voxusagers

Ce projet Vox Usagers découvert à la lecture de l'ordre du jour de ce CTR a suscité de nombreuses questions.

Dans sa présentation, la DG évoquait l'objectif de contribuer à l'amélioration de l'accueil des usagers en leur permettant d'exprimer leur ressenti à l'issue de la réception.

L'alliance **CFDT – CFTC** a fait remarqué que des sondages affichent déjà un taux de satisfaction de 88 %. Est-ce en écoutant les histoires, (terme retenu par la DG) d'usagers, exaspérés par les délais d'attente sur nos sites engorgés, que la DG compte améliorer le service public ? Ce n'est pas de ce gadget qu'a besoin le service public mais bel et bien de moyens humains. Au lieu de cela, la DG ajoute une charge de travail supplémentaire à des agents qui subissent de plein fouet la diminution des effectifs et l'augmentation des charges. Ne citons que le PAS qui, depuis sa mise en place, se traduit par des accueils subissant une affluence constante et importante d'usagers. Avec la multiplication des canaux de contact, les missions de contrôle et de recouvrement forcées de la DGFIP sont souvent reléguées au second plan. Nous sommes certes au service du public mais aussi au service de l'État par l'établissement et le recouvrement des impôts nécessaires à son fonctionnement.

D'après la DG, l'expression de « Vox Usagers » ne sera ouverte, ni aux réclamations, ni aux demandes de renseignements. Que sera alors cet outil ? Il s'agira pour l'utilisateur de raconter son histoire, avec tout ce qu'elle emporte de subjectivité, afin de partager la perception qu'il a eue de son expérience avec la DGFIP. Les histoires de Vox Usagers rimeront-elles avec défouloir, diffamatoire, exutoire ? Toutes les implications juridiques ont-elles été envisagées ? On peut craindre qu'à « Vox Usagers » ne réponde un « Vox Agents » sous la forme d'une multiplication de fiches de signalements. Contre-feu aux attaques potentielles d'usagers excédés, non par les agents mais par le manque d'agents. La DG aura-t-elle l'honnêteté de répondre à ces situations par les créations d'emplois nécessaires ?

Par ailleurs, toute expérimentation doit faire l'objet d'une étude d'impact et d'une présentation dans les départements expérimentateurs sans oublier un bilan à terme tant qualitatif que quantitatif. Aucune information de la part de la DG sur ce point. Aucune info également sur la volumétrie, étant observé que l'expérimentation ou plutôt la préfiguration a été réalisée sur un temps trop court pour valider toute conclusion. Quels seront les moyens affectés à cette mission ? Equipe dédiée ou agent délégué dans un SIP, traitement du courrier, retraitement de l'histoire, redescende vers les services, enquête de proximité auprès de l'agent visé (mais comment puisque anonymisé?), réponse à l'utilisateur... Sur quels effectifs seront prélevés les emplois nécessaires ? Où sera localisée la cellule « modérateur », avec combien d'emplois dédiés ? Quelles seront les mesures pour garantir la transparence de la médiation ? Quelles sont les garanties pour l'agent qui se retrouvera au cœur de l'histoire à son insu ? Les répercussions juridiques d'un tel outil ont-elles été évaluées car, malgré l'anonymisation, des agents seront reconnus et en souffriront. Quels sont les critères précis des corrections ? Combien de temps seront conservées les histoires ? Où seront-elles publiées ?

Enfin, la DG évoque un rôle d'indicateur que pourraient jouer ces histoires. A quelles fins seraient destinés ces indicateurs : moyens d'alerte sur un service, sur des agents, base d'adaptation d'un service ?

L'alliance **CFDT – CFTC** a considéré que ce projet n'était pas opportun dans un contexte déjà anxiogène de restructuration à grande ampleur. En effet, sans attribution d'emplois supplémentaires, les services n'auront pas les

moyens d'y répondre. Il est à craindre alors que les objectifs de ce projet tendent plus à décharger la DGFIP de toute responsabilité que d'aller vers une recherche réelle d'amélioration du service public.

Questions diverses

Calendrier des mouvements :

Suite à nos demandes, la DG nous a indiqué des périodes approximatives de diffusion des mouvements national et locaux

Catégorie A+ : C2/C3 06/03 réponses des directions. Pas de calendrier spécifique pour le moment mais viendrons ensuite et dans l'ordre, AFIPA et IP/Idiv..

Catégorie A : mai pour le mouvement national et juin pour le local, selon un calendrier similaire à celui de 2019

Catégorie B : fin avril pour le mouvement national, mai pour le local

Catégorie C : mi-avril pour le mouvement national, mai pour le local

Un guide « agent » des mouvements locaux est en cours de rédaction et sera diffusé mi-mars.

:

Services de Gestion Communs départementaux : 4 départements tests. La DG nous a affirmé que les SGC ne seraient pas nécessairement sources de transferts de missions vers les préfetures. La DGFIP a essayé d'obtenir la garantie que l'administration la mieux à même d'assurer une mission en soit attributaire. Ainsi, dans l'Eure, la DGFIP prend en charge l'activité courrier. Il n'y a pas de transferts d'agents. A noter que le décret prévoit que les expérimentations doivent précéder toute extension et que les décisions d'extension sont conjointes aux ministres du Budget et de l'Intérieur.

L'alliance **CFDT – CFTC** est opposée à tout transfert de missions et à tout processus interministériel qui conduirait à placer sous l'autorité d'une autre administration, et en particulier du Préfet, tout ou partie des missions nécessaires au fonctionnement de la DGFIP et de ses directions locales.

SRE (Service des retraites de l'État) : Une Ordonnance prévue avant fin 2021 opérera la « transmutation » (dixit le DGA) du SRE en établissement public (EP) pour se rapprocher du modèle d'une caisse de retraites. Les travaux ont commencé sur les évolutions et les enjeux de cette transformation.

Le DGA a indiqué que rien ne devrait changer pour les agents du SRE. Le déménagement des équipes lui paraît absurde au moins au moment de la création de l'EP. Il y a également un sujet budgétaire particulièrement sensible à traiter car le compte d'affectation des pensions des agents de l'Etat devrait disparaître au profit d'un système de cotisation à une caisse.

Le DGA a souligné le professionnalisme et la qualité des travaux du SRE qui font l'objet d'une unanimité. A noter également que le coût de fonctionnement du SRE est faible par rapport à la CNRACL (1/2 du coût).

Trésorerie de Meyzieu : L'alliance **CFDT – CFTC** a évoqué la situation des personnels de la trésorerie de Meyzieu (trésorerie SPL) qui subissent des appels intempestifs de redevables notamment débiteurs de dettes d'amendes, car ces usagers reçoivent des actes de relance édités par le Centre Editique de Meyzieu. Ce Centre Editique étant introuvable sur les annuaires ou sur service public.fr, les redevables se retournent alors vers la Trésorerie de Meyzieu, puisque dans le libellé de signature il est indiqué « pour le comptable public, services informatiques Meyzieu ». Il conviendrait que dans la signature ne soit indiqué que « pour le comptable public, Centre National d'Editique » sans précision du lieu, puisque ce service est à vocation nationale et n'a de toute façon aucune compétence pour traiter les demandes des redevables. Les derniers courriers transmis par le Centre Editique de Meyzieu jusqu'au 20/12/2019 mentionnaient toujours dans le libellé de signature du comptable « pour le comptable public, services informatiques Meyzieu ». La DRFiP du Rhône avait contacté il y a maintenant 6 mois, la DG de la problématique sans résultat. Ce sujet perdure depuis plus de deux ans, a priori. Les agents de la trésorerie de Meyzieu en ont vraiment assez d'avoir à répondre qu'ils ne sont pas compétents pour ce genre de problèmes, qui ne les concerne pas, et ils se voient aussi parfois insulter ce qui devient particulièrement pénible.

En réponse, la DG s'est engagée à gérer la situation et à nous tenir informés dès que possible.