

CTR du 19 novembre 2020 : la DGFIP admet son retard sur le télétravail de crise !

Ce CTR, présidé par le directeur général adjoint (DGA), intervenait après la diffusion de deux textes signés du directeur général des finances publiques, à savoir sa lettre en date du 10 novembre, en réponse à la demande de suspension des réformes présentée par l'intersyndicale DGFIP, et son message plus récent daté du 12 novembre adressé aux personnels.

Ces deux textes nous paraissaient suffisamment importants pour y consacrer la première partie de notre déclaration liminaire.

Si la lettre du 10 novembre ne constituait pas une surprise dans sa teneur, elle a suscité une profonde inquiétude. En effet, le DG persiste dans l'idée que la réforme du NRP est beaucoup trop avancée et que les personnels eux-mêmes sont en attente de visibilité pour juger qu'il n'est pas opportun de différer la mise en œuvre de cette réforme.

Devant l'obstination du DG à maintenir les restructurations liées au NRP, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a tenu à exprimer à nouveau sa totale opposition à ce projet en mettant en garde sur l'impact qu'aura sa mise en œuvre pour les personnels concernés dans cette période de crise sanitaire. En effet, même si le DG prend un soin tout particulier à écrire : « j'ai bien entendu demandé une attention encore plus particulière qu'à l'accoutumée à l'accompagnement des agents, afin que les évolutions ne se traduisent pas, dans le contexte sanitaire actuel, par une plus grande fragilité », nous restons convaincus que le DG prend une lourde responsabilité vis-à-vis de certains agents quant aux conséquences de cette décision de poursuivre cette réforme quoi qu'il en coûte. L'impact psychologique, d'autant plus dans cette période de crise, qui cumule un nombre de contraintes inédit, doit être aussi au centre de ses préoccupations.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a demandé au DG de bien mesurer les risques encourus en maintenant son plan de mise en œuvre de cette réforme du NRP en espérant qu'il saura sortir de cette attitude que l'on pourrait qualifier par certains égards d'entêtement. Cette réforme, dont la mise en œuvre n'a aucun caractère d'urgence, ne nécessite pas de mettre en situation de stress de nombreux collègues.

En réponse, le DGA a rappelé que, s'agissant de la demande de suspension des réformes, tant le ministre que le DG avaient fait connaître leurs volontés de poursuivre la réforme du NRP dont le report ne leur paraît pas opportun. Cependant, le DGA a invité les OS à lui signaler les situations éventuelles d'agents qui rencontreraient des problèmes liés au contexte sanitaire début 2021. Il a ajouté qu'il ne fallait rien brusquer qui puisse mettre en difficultés les collègues concernés par des restructurations de services prévues au 1^{er} janvier 2021.

Nous avons souligné, par ailleurs, une nette évolution dans la communication interne du DG relative à la mise en œuvre des mesures décidées par le Gouvernement pour venir à bout de cette crise sanitaire. Son message du 12 novembre vient en effet confirmer ce que nous n'arrêtons pas de seriner depuis le début de cette pandémie : « Pour lutter contre la pandémie, nous devons également participer activement à maximiser le télétravail qui limite les interactions sociales » et « Nous avons donc les moyens de faire rapidement progresser notre capacité à télétravailler à la hauteur de 5 jours par semaine, bien évidemment lorsque cela est possible en tenant compte des missions non télétravaillables » sont des propos que nous approuvons. Encore faut-il que l'ensemble de l'encadrement soit motivé pour faire en sorte que cet objectif soit atteint. Nous l'avons rappelé lors de ce CTR.

Nous avons demandé également le respect des engagements du DG en matière d'information des OS nationales quant aux résultats de l'enquête sur les effectifs par département, car chaque direction les communique aux services centraux. Toute la transparence sur la répartition des télétravailleurs, selon la quotité de travail à distance, doit permettre de confirmer que les chiffres transmis reflètent la réalité des services. L'absence prolongée de cette transmission aux OS nationales nous pose problème car elle sous-entend que la situation soi-disant en amélioration du point de vue du télétravail de crise au niveau national, masque de profondes disparités. Nous avons donc exigé que les OS nationales soient rapidement destinataires de ces informations car il y va du respect des partenaires sociaux.

En réponse, le DGA s'est limité à indiquer que l'information sera bientôt disponible sans montrer beaucoup de crédibilité sur ce sujet car notre délégation a dû insister pour obtenir cette réponse.

Quant à l'évolution de la situation actuelle, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a déclaré que, même si le nombre de télétravailleurs augmente, il est encore très loin des possibilités théoriques permises par le nombre d'équipements disponibles et l'importance des tâches pouvant être exécutées à distance. En effet, tout doit être mis en œuvre afin que le télétravail de crise soit opérationnel au niveau le plus élevé, car c'est un moyen de gagner en efficacité dans des délais rapides pour freiner la diffusion du virus, dans l'attente de vaccins qui ne sauront disponibles au mieux au 1^{er} semestre 2021.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a donc réitéré sa demande d'un pilotage beaucoup plus dynamique en matière de développement du télétravail de crise en mobilisant l'ensemble des acteurs concernés.

Nous avons réaffirmé également que tous les télétravailleurs doivent être beaucoup mieux accompagnés et beaucoup mieux considérés. Un gros effort en matière de management doit également être fourni afin que les équipes fonctionnent dans le meilleur état d'esprit possible. Cela implique une meilleure animation du réseau départemental au niveau des directions locales. Aucun encadrant ne doit être laissé sans soutien s'il rencontre des difficultés à gérer son service dans cette période très délicate. L'ensemble des responsables doit être investi dans la mise en œuvre du télétravail de crise et donc dans l'organisation la plus satisfaisante possible, compte tenu des contraintes actuelles, au sein des services.

En réponse, le DGA a indiqué que pour le télétravail, la situation à la DGFIP n'était pas au niveau où elle devrait être, bien que chaque semaine 1000 nouveaux ordinateurs portables sont mis à disposition. Il n'a pas caché que la situation était perfectible en ajoutant que le message du DG, qui réunissait le jour du CTR l'ensemble de ses directeurs, serait beaucoup plus exigeant sur les résultats attendus en matière de développement du télétravail de crise. Cela étant, le DGA a fait observer que toutes les missions ne sont pas « télétravaillables » et que l'appétence des personnels pour le télétravail était diverse. Il a précisé que l'encadrement devait convaincre et non contraindre ce qui demande plus de temps.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a évoqué aussi le contexte récent suite aux derniers actes terroristes aboutis ou avortés qui mérite une attention soutenue avec la mise en place de plans de prévention et de sécurité sur l'ensemble des sites où sont présents les personnels de la DGFIP.

Par ailleurs, les conditions d'accueil du public doivent impérativement respecter la consigne de prioriser la réception sur rendez-vous. Or, nous constatons que cette consigne n'est toujours pas appliquée dans certains services qui continuent d'accueillir un nombre conséquent d'utilisateurs se déplaçant sans motif impérieux dans la période. Nous avons considéré que la DG devait sensibiliser les services sur ce sujet.

En réponse, le DGA a indiqué que toutes les mesures de sécurité avaient été prises en lien avec le niveau de Vigipirate et que les personnels devaient être rassurés sur ce point. Il a complété sa réponse en faisant référence aux textes récents permettant une anonymisation des personnels affectés sur des emplois en relation avec le public.

Concernant l'accueil, le discours a été plus ambigu car le DGA a indiqué que les usagers devaient pouvoir être accueillis car les services de la DGFIP, comme tous les services publics, doivent être ouverts en application des directives gouvernementales.

Enfin, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a tenu à alerter la DG sur la situation des personnels informatiques de la DGFIP qui, malgré la situation sanitaire actuelle et les consignes de distanciation sociale, sont amenés à intervenir pour des audits sur le déploiement de la TOIP (téléphonie par internet) notamment.

En réponse, il nous a indiqué qu'un effort particulier avait été porté sur la mise en télétravail des informaticiens, à savoir les développeurs, mais que les missions devaient continuer à être assurées. Parmi ces missions, la rénovation de la téléphonie est une priorité de l'administration et ceci, afin de permettre à un maximum d'agents de télétravailler dans de bonnes conditions. La conclusion, qui ressort, est donc que le retard qu'a pris la DGFIP dans ses projets (la téléphonie ici) met potentiellement en danger des agents qui ne peuvent refuser d'assurer leurs missions sous peine de sanction !

Le DGA a, par ailleurs, saisi l'occasion de ce CTR pour évoquer deux transferts de mission :

- le transfert de la taxe d'urbanisme, dans sa partie liquidation, qui fera ainsi que l'ensemble de la gestion de cette taxe sera assurée par la DGFIP fin 2022 début 2023. Ce transfert de mission sera assorti d'un transfert d'emplois estimé à environ 500 pour l'ensemble du territoire en provenance du Ministère de l'Ecologie.
- le transfert de taxes recouvrées par la Douane qui impactera pour partie les SIE et, de façon plus importante, la DGE. Une réunion dédiée à ce sujet sera organisée pour détailler l'impact de ce transfert sur les services de la DGFIP qui auront en charge de reprendre cette mission.

Ce CTR a ensuite permis d'examiner plusieurs points inscrits à l'ordre du jour pour avis :

Extension de l'expérimentation du centre de gestion financière

L'alliance **CFDT/CFTC Finances publiques** a mentionné dans son intervention les points positifs qui ressortent de la création de ces nouvelles structures. Ils concernent essentiellement l'intérêt du travail pour les agents qui se voient confier des tâches moins parcellaires allant de l'engagement juridique de la dépense jusqu'à son paiement. Par ailleurs, nous avons tenu compte de la qualité de la mise en place de ces premières structures en termes de personnel (création à périmètre constant des emplois, ainsi qu'une formation adaptée au fil du temps au profil des agents). Cependant, il nous est apparu que la conception même de cette structure intégrée portait en elle le risque de détachement à plus ou moins long terme de son ancrage DGFIP, de même que le risque de mise à mal de la notion de séparation des ordonnateurs et des comptables à laquelle nous sommes attachés. Par ailleurs, le texte présenté était relatif à l'extension d'une expérimentation, alors même que nous assistons de fait à une généralisation progressive de ce type de structure.

En réponse, la Direction générale s'est contentée de qualifier nos craintes infondées "de pessimisme exagéré", de dire que nous voyons le mal partout et que la notion de séparation ordonnateur/comptable n'était pas remise en cause, mais seulement "décalée" dans ce mode d'organisation d'une mission, qui nous assure-elle, restera comme essentielle au cœur de la DGFIP.

Non convaincue par les réponses apportées, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques a voté contre** ce projet d'extension.

Projet d'arrêté de localisation du service national de l'enregistrement

Présenter au vote en CTR la validation du choix de la ville de Roanne dans la Loire pour l'implantation du SNE alors que l'appel à candidature pour les premiers postes de ce service a été publié sur Ulysse 5 jours avant la première convocation du CTR nous avait laissé une sensation d'un profond mépris de la concertation et du dialogue social. Nous avons donc dit au DGA que la DG était dans l'affichage politique dans ce dossier. En effet, ce service national est supposé prendre en charge les télédéclarations en matière d'enregistrement alors que les textes correspondants ne nous ont pas été soumis et que les outils informatiques pour l'exercice de ces missions sont toujours inconnus.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques**, pas opposée a priori à l'implantation de services déconcentrés, surtout si cela s'accompagne de création d'emplois, a voulu étudier la situation de cette commune de 33 000 habitants pour juger de ses capacités à accueillir nos collègues. Or, aussi bien en matière de logement que de temps de trajet pour accéder au service, les choix de l'administration nous ont paru très critiquables. Aussi, le projet nous est apparu devoir relever plus de l'affichage politique. Nous avons donc jugé que la DG allait devoir faire appel à des agents en télétravail aux quatre coins de la France pour assurer les missions dévolues à cette structure. Dans ce cas, il aurait donc été préférable d'ouvrir le traitement de ces téléprocédures aux services implantés dans tout le territoire, ce qui, dans le contexte de crise sanitaire, faciliterait d'autant l'émergence du télétravail en région. Nous avons aussi constaté l'absence d'appel à candidature pour les cadres qui auront à encadrer cette structure, du fait apparemment des incertitudes actuelles de la DG en matière de repyramidage des emplois comptables sur tout le territoire.

En réponse, le DGA a tenu à montrer que la ville de Roanne n'avait pas dissuadé certains collègues de répondre à l'appel à candidature. L'administration n'a cependant pas été en mesure de préciser l'origine géographique des demandeurs. De plus, la DG ne répond pas à la question de savoir si la destination est attractive ou s'il s'agit du repositionnement d'agents anticipant la disparition de leurs emplois dans le cadre du NRP. Comble de candeur, le président de séance était fier d'annoncer que ses collaborateurs venaient de vérifier (personne ne s'était donc posé la question avant ce CTR) et que les temps de transport étaient acceptables. Cette réponse est une preuve du manque de respect des engagements pris par le directeur général de veiller à la qualité des conditions d'accueil des personnels affectés dans de nouvelles structures et résidences.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** est restée sur sa position initiale et **voté contre** cette localisation.

Projet d'arrêté fixant la liste des emplois d'inspecteur spécialisé de la DGFIP et abrogeant l'arrêté du 30 juin 2017

Concernant le projet d'arrêté fixant la liste d'emplois d'inspecteur spécialisé (IS), l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** s'est félicitée de l'intégration des inspecteurs exerçant en brigade patrimoniale en DirCoFi Île-de-France dans le champ des emplois concernés. C'est justice car nous avons mis tout en œuvre pour que cette évolution soit enfin intégrée. Néanmoins, nous avons revendiqué l'extension du dispositif d'inspecteur spécialisé à l'ensemble de la DGFIP, et non plus seulement à quelques services spécifiques, et/ou localisés en région Île-de-France, dont l'emploi est de même nature que ceux indiqués dans l'arrêté. Il s'agit en effet de reconnaître à la fois expertise et technicité, et il n'y a pas de raison de maintenir d'artificielles séparations entre des collègues exerçant le même type de missions. Par ailleurs, nous avons demandé une extension du champ des emplois d'IS à d'autres missions comme, par exemple, le recouvrement forcé en SIP, SIE et PRS ou la gestion comptable en trésorerie, et plus encore dans les futurs services de gestion comptable (SGC). Nous avons demandé aussi une revue des missions pour identifier les mécanismes les plus adéquats de revalorisation indemnitaire de l'expertise et de la technicité.

En réponse, le DGA a indiqué que PPCR avait déjà fait bénéficier les inspecteurs d'une amélioration significative de leur rémunération en oubliant, ce que nous lui avons fait observer que la valeur du point d'ACF (allocation complémentaire de fonction) n'avait pas été revalorisé depuis 2010 soit plus de 10 ans ! Concernant l'extension du champ des emplois d'IS, la DG ne souhaite pas aller au-delà en rappelant que lors de l'élaboration des statuts fusionnés la DGFIP avait obtenu difficilement le maintien de ce statut d'emploi particulier.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques**, tenant compte des avancées obtenues, **s'est abstenue** sur ce projet d'arrêté.

Recrutement de contractuels pour l'année 2020

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a rappelé que ce recrutement s'inscrit dans le cadre des lois de transformation de la fonction publique et que son ampleur à la DGFIP était inédite alors que des candidats ayant passé les concours restent sur les listes complémentaires. Nous avons observé également que des recrutements ont eu lieu dans des départements, qui étaient fermés lors des affectations des agents de la liste principale, donnant aux agents " lauréats des concours" concernés le sentiment d'être lésés. De plus, le recrutement se fait sur des missions impactées par les réformes de structures (NRP ,fusions...) et vont combler temporairement des vacances. Au terme des trois ans de contrats qui ne seront pas renouvelés, les emplois seront ainsi plus facilement supprimés.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a donc interpellé le DGA sur la stratégie de la DGFIP concernant le volume de recrutement de contractuels à l'issue du contrat d'objectifs et de moyens. Nous avons alors demandé que ces éléments d'information soient portés à la connaissance des élus du CTR.

En réponse, le DGA s'est déclaré favorable à faire le point une fois par an en CTR sur ce sujet. Il a indiqué que le pourcentage de recrutement de contractuels par rapport à l'ensemble des recrutements annuels s'était limité à 3 % en 2019 et qu'il atteindra 15 % en 2020. Il a alors ajouté que ce niveau de recrutement n'avait pas vocation à évoluer beaucoup plus dans les années futures.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a fait observer que multiplier par 5 le nombre de recrutements de contractuels ne ferait que confirmer l'inquiétude des collègues quant à l'évolution du nombre de recrutements à l'avenir. Nous avons insisté sur le fait qu'une bonne gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), qui n'est toujours pas présente à la DGFIP, devrait permettre d'éviter d'aller recruter à l'extérieur des personnels. Mais, notre administration en a-t-elle la volonté ?

Mise en place du temps partiel annualisé à la DGFIP

Le temps partiel annualisé est une avancée pour la DGFIP et permet enfin à notre direction de respecter la loi. Dix-huit ans auront quand même été nécessaires pour sa mise en application. A ce jour, seuls deux cas contentieux ont été traités. A l'avenir, le temps partiel annualisé pourra être sollicité par tous les agents (de droit mais aussi sur autorisation) sous réserve de nécessité de service. Son application prévoit qu'après un premier temps partiel de 2 mois d'absence, la suite du temps partiel sera conditionnée à la règle des 31 jours consécutifs maximum d'absence du service.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques**, qui s'est félicitée de voir cette mesure enfin mise en application, a pris acte que la DG allait bientôt diffuser une note de service qui lancera enfin cette modalité du temps de travail attendue par de nombreux collègues.

En questions diverses, nous avons obtenu des précisions quant aux modalités de mise en place de la prime de 10 000 € pour les agents de la DDFIP 93. La DG nous a annoncé la diffusion prochaine de sa note de service.

Ce CTR s'est terminé par l'évocation de la situation particulière des concours organisés en présentiel dans le contexte sanitaire actuel. La DG n'a visiblement pas suffisamment anticipé l'impact des contraintes actuelles puisque les épreuves écrites du concours d'IP seront organisées à Paris les 23 et 24 novembre obligeant les candidats à devoir passer ces épreuves dans des conditions pour le moins stressantes (problèmes de déplacement, d'hébergement, de restauration et de risques de diffusion du virus...).