



CTR du 1^{er} février 2021 - Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Ce premier CTR de l'année 2021 est réuni dans un contexte sanitaire particulièrement pesant, alors que nous nous approchons de plus en plus de la date anniversaire de mise en œuvre du premier confinement national, et que la décision d'un troisième confinement prôné par le monde médical n'a pas été le choix retenu samedi dernier par le Président Macron.

Même si nous avons toutes et tous formulé des vœux de sortie la plus rapide possible de cette crise sanitaire lors de nos échanges au cours de la première visioconférence de l'année, il reste que la situation est très loin de répondre à nos attentes.

La tension devient palpable dans une partie de la population qui, si elle comprend la nécessité de protéger les plus vulnérables, supporte de plus en plus difficilement les incertitudes, les incohérences de discours officiels erratiques, les réalités récusées il y a un an et qui deviennent les vérités à venir, tant sur les masques, sur les frontières, sur la distanciation... L'impossibilité totale de travailler dans certains secteurs professionnels est source d'anxiété et parfois de sentiment d'injustice. L'ouverture de certaines activités sera pourtant autant bénéfique à l'économie qu'à la qualité de vie et au moral des Français.

Dans les services, et plus encore à l'accueil, on observe quotidiennement les effets de ces tensions sur les usagers.

Les efforts fournis depuis bientôt un an par la population et par nos collègues en particulier devront encore se poursuivre de longs mois, le temps que le plan national de vaccination commence à produire ses effets.

Déjà à la peine depuis le début de cette pandémie en matière de stratégie de gestion de crise, le Président de la République et son gouvernement ont de plus en plus de difficultés à arbitrer entre l'impératif de santé publique et celui de veiller à soutenir partiellement l'économie à travers le Fonds national de solidarité dont **la mise en œuvre dépend de notre administration**. Cette crise sanitaire historique, avec maintenant un doublement du déficit budgétaire et un niveau d'endettement qui s'envole, a permis à certains de redécouvrir les missions de la DGFIP.

Pour beaucoup de hauts-fonctionnaires et politiques, la DGFIP est « seulement » une administration parmi d'autres au sein de la République et le périmètre de ses missions régaliennes doit être réduit ...pour justifier des suppressions massives d'emplois. Oublieux jusqu'alors de son rôle régalien et essentiel au fonctionnement de l'Etat comme de l'économie, pourraient-ils aujourd'hui contester son rôle central au cœur de l'Etat ?

Nous aurons au moins gagné cette reconnaissance dans cette crise. Las, la récente sortie médiatique d'Amélie de Montchalin sur LCI nous en dit long de la méconnaissance de l'activité des agents des Finances publiques et des missions de la DGFIP par « ces » politiques et une partie « des » hauts-fonctionnaires.

Conscients de travailler dans une administration essentielle au bon fonctionnement de l'État, les agents sont pourtant de plus en plus insatisfaits et dubitatifs de l'avenir que vous leur faites.

Nos collègues appelés à gérer le Fonds national de solidarité ont à faire face à une explosion du nombre de dossiers et il devient urgent d'apporter des réponses pérennes aux besoins de renfort des équipes des SIE et des PCE actuellement sous tension.

Cette crise est révélatrice d'une administration qui a éhontément sabré dans les effectifs des services de gestion et qui doit faire appel aux rustines de tous ordres. Vos décisions et celles de vos prédécesseurs font de plus en plus reposer la réalisation de missions conjoncturelles impérieuses sur le volontariat, la conscience professionnelle, le sens de l'Etat des agents de la DGFIP et sur les services du Contrôle fiscal dont la mission est mise au rang des accessoires par ce gouvernement depuis des mois ; en fait depuis les prémices même de ce quinquennat de « confiance », comprendre de la priorité au « business » sur la justice fiscale et les finances de l'Etat.

La crise a certes un caractère exceptionnel, mais outre qu'une pandémie à l'heure de la globalisation était prévisible et attendue de longue date, la maxime « gouverner, c'est prévoir » aurait dû sonner aux oreilles de ce gouvernement agile, réformateur, innovant et pour tout dire, en marche... Mais l'essentiel avait été oublié. Sans parler des plans pandémies passés par pertes et profits ou des masques jugés subitement inutiles et broyés sans réfléchir, **il y a la politique aveugle de réduction des moyens humains de l'Etat. Le niveau des effectifs de fonctionnaires doit pouvoir faire face aux événements exceptionnels.** On ne peut dire systématiquement qu'on ne pouvait pas savoir qu'il y aurait des attentats, qu'il y aurait une crise économique, qu'il y aurait une crise sanitaire... Et aux prochaines à venir ? Vous nous direz encore que vous ne pouviez pas savoir !

Aussi, nous refusons que « l'exceptionnel » serve d'excuse systématique permettant d'éluder les débats et la recherche de responsabilités. Prévoir « l'exceptionnel » aussi bien dans la dimension RH que dans les recrutements est un *minimum*. Le dénuement de notre administration est patent. Quand va-t-il y avoir une réaction ? Face aux crises, dans la police, le ministre obtient toujours des effectifs supplémentaires ; avec le Brexit, la Douane bénéficie de recrutements. A la DGFIP, rien. Que défendent nos hauts fonctionnaires ? Rien, jamais rien. Mais il est vrai que la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques pense qu'on ne travaille que pendant les campagnes déclaratives. Assurément, elle doit être bien informée !... par qui ? On se le demande ! Et les agents des Finances publiques attendent toujours, de sa part, des excuses.

Par ailleurs, votre obstination à maintenir les restructurations liées au NRP et à la « démétropolisation » illustre le fait que vous niez totalement l'impact psychologique lié aux changements non anticipés et non choisis par les agents dans leur vie professionnelle, aggravé par la crise sanitaire.

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques vous demande donc à nouveau de bien mesurer les risques sanitaires et psychosociaux encourus en maintenant votre plan de mise en œuvre de cette réforme.

Cela étant, la DGFIP est loin d'avoir une seule réforme en cours. Nous tenons aussi à évoquer les formations prévues en binôme pour la création du CGF (centre de gestion financière) dans le Rhône qui ont conduit nos représentants locaux à demander le report de la

création de ce CGF en raison du contexte sanitaire. Il nous semble particulièrement irresponsable de mener ce type de formation alors que tout doit être fait dans la période pour respecter la distanciation sociale, qui a évolué récemment de 1 à 2 mètres en raison de la plus forte contagiosité du variant britannique.

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques en appelle à votre sens des responsabilités et demande le report de la création de ce service. Plus généralement, nous attirons votre attention sur la mise en œuvre de réformes et de réorganisations incompatibles avec les mesures sanitaires qu'impose la situation.

Sur les points à l'ordre du jour,

S'agissant du télétravail, pierre angulaire de la seule stratégie qui permette aujourd'hui de limiter les flux de déplacements de la population active en période de pandémie.

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques vous avait appelé l'an dernier à un pilotage beaucoup plus dynamique en matière de développement du télétravail de crise en mobilisant l'ensemble des acteurs concernés.

Nous n'avons été malheureusement entendu que bien tard. Nous n'oublions pas les errances en la matière : de juin à novembre avec des taux de télétravailleurs descendus rapidement en dessous de 10%, plafonnant à 6% en septembre pour remonter péniblement à 9% fin octobre ; aucun retour d'expérience sérieux permettant d'améliorer l'organisation des services en mode télétravail ou mixte, aucune promotion sérieuse du télétravail bien au contraire... *Le temps perdu ne se rattrape guère*, et même si votre communication en la matière s'est améliorée depuis la fin de l'année dernière, les résultats de la DGFIP sont loin de répondre aux objectifs fixés par le gouvernement. En la matière, le passé fait office de passif. Comme pour les masques, les manques de clarté – dans le passé certes – sur le télétravail font encore le lit de la méfiance et du doute. Il semble bien que le nombre d'agents en télétravail plafonne alors que vous nous avez indiqué lors de la dernière visioconférence que les livraisons de matériel informatique permettraient désormais de faire progresser le taux d'agents en télétravail.

Il est donc important de prioriser les actions à mettre en œuvre pour satisfaire les nombreuses demandes de personnels toujours en attente de pouvoir télétravailler. Il est aussi prioritaire de permettre à plus ou moins court terme de télétravailler sur un nombre plus important d'applications alors que l'absence de visibilité sur un retour à une activité normale persiste. Il est essentiel aussi de penser l'organisation du travail et l'encadrement dans un contexte de forte prévalence du télétravail de crise.

Chaque direction locale se doit encore et toujours de mobiliser l'ensemble des encadrants et de leurs équipes dans la mise en œuvre du télétravail de crise. L'assistance informatique doit être renforcée afin de permettre la configuration la plus rapide possible des matériels livrés. L'assistance informatique est en effet une mission primordiale dans le contexte actuel et la DG doit améliorer impérativement son dispositif en la matière.

Par ailleurs, il devient urgent de permettre à nos collègues en contact avec les entreprises ou leur experts comptables d'utiliser sans restrictions techniques les smartphones ou ordinateurs pour la visioconférence. Pour aller plus loin, toutes les mesures permettant de mieux accompagner les agents en télétravail doivent aussi être prises :

- Fourniture a minima d'un écran adapté aux applications (la taille d'un écran d'ordinateur portable étant largement insuffisante) ;
- Dotation d'un deuxième écran sans avoir à demander au médecin du travail, dès lors que l'agent en est équipé sur son poste de travail;

- Mise à disposition de matériels ergonomiques (fauteuil, souris, clavier) ;
- Dotation de webcam si l'ordinateur utilisé à domicile n'en n'est pas doté,
- Dotation d'une imprimante, a fortiori, pour les agents en télétravail 4 ou 5 jours par semaine ;
- Dotation de fournitures de bureau.

En outre, nous l'avons déjà évoquée, et nous ne sommes plus les seuls à en parler, une réflexion doit être menée pour accorder une indemnisation qui réponde au surcroît de dépenses en électricité et en chauffage.

Les directions locales doivent également tout faire pour faciliter les échanges entre encadrants au moyen d'une cellule d'animation du réseau départemental pour accélérer la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière de conduite de services ou d'équipes. Il importe que les encadrants puissent répondre aux problématiques d'animation d'équipes scindées entre agents en présentiel et agents en télétravail de crise. Or, des témoignages nous montrent que nos collègues encadrants rencontrent des difficultés actuellement.

Pour nous, l'objectif doit être impérativement de ne plus avoir de listes d'attente de personnels qui demandent à télétravailler. Aussi, afin de suivre l'évolution de la situation, l'alliance CFDT-CFTC Finances publiques vous demande d'informer périodiquement les OS nationales siégeant au CTR sur le nombre de matériels livrés par département à disposition des agents souhaitant télétravailler, ainsi que le nombre de demandes en attente non satisfaites par département.

Nous avons également conscience que de nombreux collègues, ayant mal vécu un premier confinement, sont peu enclins à renouveler l'expérience d'un télétravail de crise exercé dans des conditions plus dégradées que la normale. Le retour en présentiel, pour une journée par semaine, à la demande de l'agent, solution préconisée par la ministre du Travail, permet de répondre en partie au sentiment d'isolement ressenti par certains collègues. Si nous pouvons comprendre ce besoin de retrouver un collectif de travail, il ne faudrait pas que certains encadrants en profitent pour contourner les directives sanitaires pour satisfaire leur hostilité personnelle au télétravail.

Par ailleurs, dans la mesure où une activité présentielle est appelée à demeurer, il nous apparaît urgent de faire un saut qualitatif sanitaire en fournissant **sans plus tarder** à tout agent devant exercer ses missions en présentiel, au bureau ou à l'extérieur des locaux de la DGFIP, des masques de norme FFP2 ou supérieure. Face à l'accélération épidémique probable ils sont, en particulier dans les zones denses et les espaces clos, la meilleure protection actuelle contre la diffusion des nouveaux variants. Nos voisins allemands l'ont bien compris.

Ce CTR est aussi l'occasion d'examiner, pour l'année 2019, le bilan social et celui de la formation professionnelle. Nécessaires, ces bilans arrivent bien tard alors que l'année 2021 vient de débuter. L'intérêt d'un bilan est bien de poser un constat pour comprendre certaines évolutions et faire des propositions. Or, il n'aura échappé à personne que l'année 2019 n'a rien de commun avec celle de 2020, et que 2021 risque fort de ressembler – a minima s'agissant du 1^{er} semestre – à l'année 2020.

La présentation de ces bilans en CTR devrait permettre d'avoir des débats pouvant faire davantage apparaître des convergences ou, *a contrario*, des désaccords en toute connaissance de cause. Cette phase de dialogue nous apparaît incontournable, mais mettre ces deux bilans en sus d'autres points à l'ordre du jour de ce CTR rend l'exercice proprement infaisable. Nous le regrettons car cela ne permettra pas d'enrichir nos échanges.

Sans entrer dans le détail de ces deux bilans, nous tenons cependant à souligner quelques points.

Les bilans sont une indéniable source d'informations pour les représentants des personnels, mais ils sont encore perfectibles. Sauf exception, ils manquent singulièrement d'analyses et de perspectives.

Le bilan social 2019, malheureusement, nous conduit toujours à vous opposer les mêmes critiques que vous refusez d'entendre. Nous restons convaincus qu'un bilan social est indispensable à condition de ne pas s'arrêter au simple constat. Il vous appartient d'en tirer tous les enseignements utiles à l'amélioration de la gestion des 100 000 agents sous votre responsabilité. A ce titre, nous vous invitons à exploiter ces informations, notamment, dans le cadre d'une véritable GPEEC. Ce bilan social nous confirme les difficultés que vous avez à instaurer un dialogue social de qualité quand on peut lire que 5 CTR sur 7 ont dû être reconvoqués en 2019 sans pour autant faire l'objet de propositions d'amélioration de votre part. Nous regrettons que la recherche d'accords majoritaires ne fasse jamais partie de votre conception du dialogue social. Il ne faut donc pas vous étonner de voir se multiplier des actions de boycott d'instances dans lesquelles vous pensez avoir très souvent la vérité révélée. Enfin, le bilan social de cette année 2019, pourtant historique avec un mouvement social qui rappelait celui de la Mission Sauter, ne fait aucun lien entre les 189 502 jours non travaillés et la réforme du NRP.

Le bilan de la formation professionnelle, quant à lui, est un point d'inquiétude pour l'alliance CFDT-CFTC. Après avoir noté l'absence de bilans pour la formation des B et des C en matière de formation initiale, dite dorénavant « statutaire », il convient de revenir sur la 1^{ère} année de la formation rénovée des Inspecteurs stagiaires conçue par des esprits technocratiques bornés par des contingences budgétaires. Loin d'être des Pythies ou des oracles, les OS – unanimes – n'avaient-elles pas clairement établi les faiblesses d'un projet qui osait faire croire qu'en écourtant une formation on la rendait plus professionnalisante. Pourtant, sur certains métiers, il y avait des signaux d'alerte depuis la fusion. Les modifications, certes salutaires, apportées en 2019 démontrent le bien-fondé de notre analyse. Mais la DGFIP n'en poursuit pas moins son schéma au rabot des scolarités. A l'instar des autres métiers de la DGFIP, la formation en est un qui nécessiterait de prendre en compte l'expérience des professionnels, qui composent notre maison, si l'humilité et l'écoute pouvaient être plus en amont des décisions de nos sachants hiérarques !

Quoi qu'il en soit, s'il s'agit de mettre au diapason de 8 mois la plupart des scolarités de l'Etat, l'actualité nous livre le brillant résultat de cette architecture avec des situations de policiers insuffisamment formés et d'autres encore. **Nous lançons donc une alerte solennelle !** Les formations statutaires doivent apporter des bases solides propres à exercer les métiers de la DGFIP qu'il convient d'adapter dans leur durée et leur contenu en fonction desdits métiers. Côté formation continue, il n'y a pas de quoi se réjouir après les grandes campagnes de formations passées. Que dire notamment d'une loi ESSOC défendue par ce gouvernement comme emblématique mais qui n'a donné lieu qu'à une simple *e-formation* laquelle est arrivée tardivement laissant les collègues et les chefs de service dans le dénuement. Indigne pour la DGFIP et inimaginable il y a encore 5 ans.

On peut s'inquiéter de la baisse significative des inscriptions aux préparations aux concours, mais nous n'avons aucun éclairage sur les raisons ? **Faut-il y voir un nouvel effet induit par les suppressions d'effectifs dans les services où toute absence rend les situations plus tendues et peut susciter des craintes, voire d'amicales pressions ou concrètes**

culpabilisations ? Faut-il y voir un effet de la limitation du nombre de présentations aux concours ?

Enfin, l'alliance CFDT-CFTC refuse votre projet de fixer une durée de séjour maximale sur les emplois de chargés d'enseignement. Elle s'interroge également sur la prolongation de la campagne d'appel à candidature des chargés d'enseignements et de permanents pédagogiques à l'ENFiP. Faut-il y voir une désaffectation de la mission, conséquence directe de votre politique RH ? Si c'est le cas, il est encore temps de virer de bord !

Par ailleurs, nous tenons à exprimer notre satisfaction de voir traiter le sujet de l'égalité professionnelle dans ce CTR d'autant plus que plusieurs de nos remarques ont été prises en compte dans l'élaboration du plan d'action ministériel.

Au niveau de la DGFIP, nous avons une attente forte sur les parcours de carrière qui sont encore loin d'être satisfaisants. Si les compétences exigées doivent d'abord être prises en compte pour accéder à un grade supérieur, la DGFIP doit progresser dans les conditions offertes aux collègues pour leur affectation suite à promotion.

Enfin, concernant l'informatique, la direction nous présente ce jour, pour information, une nouvelle réorganisation qui va réformer en profondeur l'élaboration de ses systèmes d'informations. Pourquoi cette réforme ? Quel bilan tiré de l'organisation précédente ? Nous n'en saurons rien : les organisations syndicales sont invitées à assister en spectatrices aux évolutions décidées par la DG. Singulière conception du dialogue social dans laquelle les élus du personnel sont systématiquement mis à l'écart des décisions, et les instances de dialogue perçues comme une perte de temps. Fort logiquement, le dossier qui nous est présenté ne contient évidemment aucune étude d'impact : ni sur les informaticiens qui vont pour certains voir leur mode de travail bouleversée, ni pour les autres agents de la DGFIP qui en subiront le contrecoup, ni pour les partenaires qui devront se plier aux choix opérés en interne, ni pour les usagers qui devront vaille que vaille accepter cette inexorable marche vers le progrès.

Nous ne disons pas que l'organisation de l'informatique de la DGFIP n'a pas besoin d'évoluer ni même que cette restructuration n'apportera aucune amélioration. Nous trouvons juste dommage que tout soit une fois de plus décidé d'en haut, sans compréhension fine des difficultés du quotidien et sans tenter de croiser les regards qu'on peut porter sur les avantages et inconvénients de chaque approche.

Nos experts reviendront évidemment plus en détail sur chacun des points inscrits de l'ordre du jour.

Je vous remercie.