



CTR DGFIP du 31 mai 2021 : les projets de la DG accumulent les votes CONTRE !

Ce CTR s'est tenu dans un contexte sanitaire marquant une certaine amélioration par rapport au dernier CTR du 19 avril. Le plan de vaccination monte en puissance et la situation tend vers une décrue des entrées en réanimation. Notre délégation a cependant indiqué dans sa déclaration liminaire que la vigilance devait rester de mise. En effet, les risques de voir arriver de nouveaux variants ne sont pas à exclure du fait que tous les pays ne sont malheureusement pas à égalité en termes de moyens de lutte contre la pandémie. Il faudra aussi que les primo vaccinés respectent les gestes barrières et ne se laissent pas gagner par le syndrome du vacciné qui se croit libéré de toutes contraintes dès la 1ère vaccination.

A la DGFIP, nous avons constaté que la situation sanitaire s'améliore également, les résultats de la dernière enquête confirmant cette décrue de la pandémie.

En matière de télétravail, même si le gouvernement a décidé d'appliquer un déconfinement progressif et de faire évoluer les modalités à compter du 9 juin, il reste que de nombreux agents voudront poursuivre le télétravail dans une proportion beaucoup plus importante qu'auparavant.

Notre délégation a saisi l'occasion de ce CTR pour sensibiliser la DG sur la phase qui va suivre et qui devra faire l'objet de la plus grande attention. En effet, le retour de collègues absents des bureaux depuis de longs mois, actuellement en ASA covid ou en télétravail de crise va impacter une nouvelle fois les collectifs de travail scindés entre agents en présentiel et agents en télétravail. Se rejoindre dans un espace de travail commun ne se fera pas toujours sans une certaine appréhension pour certains collègues, y compris s'ils sont chargés de l'encadrement. A ce sujet, les préconisations édictées au niveau de la Fonction publique pour faciliter le retour des collègues dans les bureaux nous ont semblé pertinentes ainsi que la fiche transmise aux OS (qui restent toutefois à compléter des observations que nous avons pu formuler) pour le CNCVT du 28 mai traitant du retour des agents actuellement en formule 5 jours sur 5.

Notre délégation a également pointé le sujet de la restauration collective qui va devoir être précisé en termes de capacité d'accueil alors que nous allons voir augmenter le nombre d'agents en présentiel.

Concernant l'engagement des dépenses des collègues en télétravail depuis plusieurs mois, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a déclaré en début de séance qu'il devenait carrément scandaleux de n'avoir toujours aucune réponse du ministère de la Fonction publique alors que l'on s'achemine vers un retour progressif en présentiel des agents en télétravail de crise à partir du 9 juin. Après le retrait scandaleux et arbitraire de jours de congés l'an dernier pour certains collègues, notre délégation a clairement posé la question : «Va-t-on avoir un nouveau scandale si l'État employeur entérine de fait le transfert d'une partie de ses charges de fonctionnement à ses agents ?».

Concernant la campagne déclarative, même si les messages à destination des usagers ont eu un certain impact en les invitant au maximum à faire leurs démarches à distance, il reste que les files d'attente, certes en majorité à l'extérieur des SIP, ont été constatées dans de nombreux départements.

Pour l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques**, c'est la démonstration que l'accueil physique reste indispensable pour une partie de la population quelle que soit la situation générale et que la DGFIP ne doit jamais l'oublier. L'accueil à distance, qui génère depuis le début de cette campagne des milliers d'appels par jour, constitue quant à elle une lourde charge pour nos collègues qui ont à faire face à de nombreuses demandes de renseignements dans des conditions de travail dégradées.

L'amélioration de la situation sanitaire n'exclue pas la poursuite de la gestion du Fonds de solidarité dans les mois à venir et la question des moyens humains va à nouveau se poser alors que le recrutement des 250 contractuels est limité dans le temps. Notre délégation a demandé si la DGFIP avait l'intention de reconduire ces contrats.

Par ailleurs, nous avons tenu à faire observer que la pression reste forte sur les services du contrôle fiscal qui, tout en restant mobilisés sur la gestion du Fonds de solidarité, sont actuellement très sollicités pour notifier les contrôles avant prescription de l'année 2017, la date étant fixée au 14 juin 2021.

Concernant l'ordre du jour de ce CTR, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a tenu d'entrée à faire remarquer une nouvelle fois que les élus du personnel ont à voter sur des projets de textes qui sont en fait la traduction des impacts des 30 000 suppressions d'emplois intervenus depuis la création de la DGFIP. En effet, que ce soit l'arrêté de compétence du service national des quitus, celui sur l'expérimentation de partenariats avec les prestataires privés pour la commercialisation des biens immobiliers des successions vacantes ou celui sur la réorganisation des services mutualisés CDC Antilles Guyane et Océan indien, la logique est en effet toujours la même. La DGFIP concentre de plus en plus ses services prétextant le besoin de recourir à une expertise plus forte, qui n'est plus assurée dans des services de proximité dont les moyens sont devenus insuffisants.

Pour l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques**, la DGFIP oublie de dire à chaque fois que si elle en est arrivée à de telles réorganisations, voire pire, en externalisant certaines missions, c'est parce qu'elle a supprimé 30 000 emplois depuis 2008.

Plus incroyable encore, en matière d'incohérence, la DGFIP est capable à la fois de défendre un concept de démétropolisation en affichant une soi-disante volonté de rapprocher les services de la DGFIP des usagers et, dans le même temps, de mettre en œuvre une métropolisation d'emplois affectés outre-mer ! Notre délégation a tenu à le dénoncer.

Par ailleurs, notre délégation a évoqué dès sa déclaration liminaire le sujet du prochain classement des postes comptables car la DGFIP abandonne définitivement toute volonté de démontrer son statut d'administration publique attachée à la rigueur comptable et à l'objectivité des critères de classement de ses structures. Avec ce classement, la DGFIP fait d'abord de la gestion RH avant de prétendre hiérarchiser entre eux des postes comptables selon des critères objectifs de charges et d'enjeux. A tel point qu'elle se refuse à être transparente en ne publiant pas l'ensemble des données du classement. Dans ces conditions, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a déclaré ne pas cautionner une telle démarche en laissant à la DGFIP l'entière responsabilité de cette méthode.

Après lecture des déclarations liminaires, et en l'absence du DG convoqué par son ministre de tutelle, c'est son adjoint qui a répondu aux OS en commençant par donner un certain nombre d'informations tant sur le Fonds de Solidarité que sur la campagne déclarative en cours actuellement.

Les réponses de la DG

Informations sur le Fonds de Solidarité : plus de 28 milliards d'euros correspondant à plus de 9 millions de versements. Ces chiffres confirment l'ampleur de la charge. La DG a noté également une évolution à la baisse du taux de rejet de dossiers présentés, celui-ci passant de 18 à 11 % entre mars et avril. La DG a laissé supposer que cette évolution pourrait peut-être être la résultante de l'importance des contrôles mis en œuvre ces derniers mois en ajoutant qu'il y aura, si besoin, des plaintes au pénal dans certains cas. La DG a informé les OS que le dispositif allait continuer de fonctionner durant l'été. Ensuite, si la situation s'améliore, et après avoir géré les derniers dossiers en attente, un plan de retour à la normale pour certains personnels du contrôle fiscal sera appliqué. Une partie des collègues sera ainsi libérée de la gestion du Fonds de solidarité et on passera alors à une phase de traitement au cas par cas dans le cadre d'une cellule d'aide aux Entreprises en lien avec le CODEFI. D'où l'utilisation d'une formule par la DG : « on passera de l'industrialisation à de la haute couture ».

Informations sur la campagne déclarative : à la date du 28 mai, environ 1 100 000 déplacements spontanés de contribuables et plus de 100 000 accueils sur rendez-vous ont fait dire à la DG que l'écart était notable en rapport à 2019 (avant la pandémie) au cours de laquelle il y avait eu plus de 5 millions de déplacements. La DG a par ailleurs noté une évolution significative des appels téléphoniques puisque plus de 2,5 millions d'appels ont été enregistrés au numéro unique avec un taux de décroché de 90 % environ et 1,3 millions d'appels dans les SIP. En 2 mois également, 68 millions de visites sur le site impôts.gouv confirment que la population a désormais largement intégré ce nouvel outil. Le nombre de télédéclarations a également progressé par rapport à 2020 de 20 % toutes choses égales par ailleurs.

Ayant bien senti que la DG semblait vouloir considérer assez vite comme acquis ces nouveaux indicateurs, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a fait observer qu'il était beaucoup trop tôt de tirer des enseignements de ces chiffres relatifs à la campagne 2021 alors que nous sommes toujours dans un contexte particulier comme en 2020. De plus, nous avons indiqué que deux éléments étaient à prendre en compte : l'hétérogénéité de la situation avec des besoins d'accueil physique importants dans certaines zones du territoire et pour une partie de la population. Pour notre délégation, la DG doit donc attendre de voir comment la campagne 2022 se déroulera, si nous sommes revenus en situation normale, avant de tirer des conclusions pour décider d'éventuelles évolutions.

Concernant ensuite le télétravail la DG a rappelé qu'il devait être mis en œuvre dans la Fonction publique jusqu'au 9 juin partout où c'était possible. Ensuite, il y aura un retour progressif des personnels en présentiel et à la rentrée de septembre, si tout va bien, il y aura un retour généralisé au télétravail sur demande de l'agent. La DG a indiqué qu'il n'y aura pas de télétravail forcé dans ses services.

En réponse à notre liminaire, le DGA a partagé notre analyse sur le fait que beaucoup d'agents allaient continuer le télétravail ayant découvert un moyen de mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée. Il a également jugé extrêmement important le sujet du retour des agents en présentiel et la manière de travailler à la DGFIP. Il est persuadé que la place du télétravail sera plus importante et qu'il va falloir que l'ensemble des collectifs de travail retrouve une certaine cohésion. 264 agents sont actuellement en ASA Covid et environ 2000 agents sont en télétravail 5 jours sur 5. Des contacts ont été pris individuellement avec chacun d'entre eux et le sujet n'est pas des plus simples car il faut tenir compte du secret médical et que certains ne vont pas dire s'ils sont vaccinés ou pas. Ces questions seront abordées lors d'un prochain CTR Retour d'expérience.

Concernant le sujet de la restauration collective, la DG nous a répondu que des adaptations allaient être apportées mais qu'il fallait attendre les précisions de la part du secrétariat général du ministère.

Concernant le recrutement de contractuels, la DG a rappelé que le taux qui était de 2 % en 2019 avait atteint 15 % en 2020 et qu'elle n'avait pas de perspective d'augmenter ce taux.

Concernant les limitations d'inscriptions aux concours, la DG a indiqué qu'elle appliquera les règles Fonction publique en vigueur et que, par conséquent, les limitations existant à la DGFIP avant l'application des nouvelles règles Fonction publique disparaissent de fait.

Enfin, la responsable du service RH a apporté un certain nombre d'informations. Elle a indiqué le report du GT affectations des stagiaires et annoncé l'expérimentation d'un dispositif relatif à des affectations réservées à des stagiaires A et B sur des emplois vacants offerts dans des structures délocalisées. L'expérimentation débutera pour les B dès maintenant et en septembre pour les A.

Par ailleurs, la DG va regarder la possibilité de publier les mouvements locaux pour l'information des personnels. Enfin, en réponse à une demande intersyndicale concernant le versement de l'indemnité de stage aux stagiaires en télétravail, la DG a accepté à notre demande de faire un point complet en matière d'information des OS sur l'ensemble des régimes indemnitaires des stagiaires.

Dernier point avant de traiter les sujets inscrits à l'ordre du jour de ce CTR, la DG a indiqué qu'elle n'avait toujours pas pris de décision quant à l'appel aux listes complémentaires réclamé par l'ensemble des OS. Après avoir rappelé qu'elle avait appelé la liste complémentaire de 400 agents C, elle doit regarder encore le sujet des B et donnera sa réponse prochainement aux OS.

Points inscrits à l'ordre du jour

Arrêté de compétence du service national des quitus de Denain (59)

La mission qui consiste à délivrer les quitus aux usagers professionnels et particuliers, est une mission exercée par le SIE (Service des Impôts des Entreprises). C'est une mission de proximité exercée au plus proche des acteurs intervenants : particulier ou entreprise réalisant l'acquisition du véhicule, prestataire ayant réalisé l'opération. Cette mission est technique, chronophage et présente de nombreux risques en matière de fraude à la TVA notamment, à travers des réseaux bien souvent de taille infra nationale, interrégionale ou régionale, et pas seulement dans les régions Nord ou Est. La proximité de certaines frontières n'est pas un critère absolu.

Aujourd'hui l'administration entend regrouper au sein d'une entité unique nationale, l'exercice d'une mission technique de niveau local.
L'argument de la professionnalisation conduisant à ce changement d'organisation ne peut, à notre sens à lui seul, être valablement reçu.

Comme nous l'avons dit, cette mission est technique et chronophage. Cela signifie qu'elle nécessite des moyens humains pour qu'elle soit correctement exercée. Or, c'est la diminution constante des effectifs locaux qui a conduit à une moindre qualité dans l'exercice de cette mission. C'est cette moindre qualité qui aujourd'hui sert d'alibi à une solution qui se présente comme « spécialisée » et plus performante en matière de détection ou de lutte contre les schémas frauduleux, ce qui restera à démontrer.

La création d'un outil informatique dédié permettant la délivrance automatique des certificats (Quitus) sur une base d'analyse risque, correspond à la démarche générale de désengagement humain dans les missions de la DGFIP, au profit d'une analyse confiée à la machine, sans guichet physique. Automatiser et informatiser des opérations de masse est toujours une bonne chose dans le cadre de l'amélioration de l'intérêt du travail des agents, mais cela n'implique pas obligatoirement une concentration en un seul service. Des agents formés et en nombre suffisant dans une organisation de proximité constituait une alternative. L'option retenue doit permettre « de se concentrer sur les opérations fraudogènes », ce qui reste une ambition reposant sur des hypothèses de pertinence a priori des outils de requêtage dont on ne sait rien aujourd'hui des fonctionnalités ou des critères qu'ils vont cibler.

lors que le Nouveau Réseau de Proximité est vanté comme permettant le rapprochement entre l'administration et ses usagers, l'exemple est ici donné d'une administration qui s'éloigne du terrain et de l'activité réelle qui s'y développe concrètement. La lutte contre les dispositifs de fraude nécessite, chacun le sait bien, des liaisons fortes entre les différents acteurs du contrôle fiscal au plus près des activités à risques.

En conséquence, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** ne peut cautionner la création de ce pis aller à une gestion des emplois toujours à la baisse et qui consacre l'éloignement de l'administration des réalités quotidiennes des territoires.

Si nous ne voulons pas douter de la formation des agents qui constitueront ce service national des quitus, il subsiste néanmoins de fortes interrogations sur la volumétrie des emplois présentée, lorsque le basculement national s'opérera.

L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques a voté CONTRE.

Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 22 décembre 2020 relatif au classement des postes comptables et des emplois de chef de service comptable à la DGFIP

L'administration poursuit avec ce tableau de classement intermédiaire dans la logique du classement général issu de la restructuration du réseau alors même que le chantier est encore ouvert et que tous les sujets sont loin d'être aboutis. L'évolution du classement des postes comptables est annoncée comme ouvrant la voie à de nouveaux indices pour des postes administratifs.

Si notre délégation se réjouit de cette orientation, elle ne partage, ni la méthode, ni l'absence de transparence et d'équilibre dans la présentation de vos projets. Par ailleurs, nous avons fait observer que la DGFIP était juridiquement suspendue à la validation par la fonction publique de ses projets. Aucune garantie n'a pu être ainsi apportée sur la certitude que les indices comptables pris des deux mains seront effectivement redistribués aux personnels de la DGFIP sous forme d'indices administratifs. Devant cette incertitude, nous avons interrogé l'administration sur l'existence d'un plan B. Pour l'administration, il n'y a aucun risque d'échec devant la Fonction publique donc pas besoin de plan B. D'où le sentiment que l'on reste sur le plan A synonyme au choix d'Amateurisme ou d'Arrogance.

Notre délégation a souhaité que soit présenté le nombre de nouveaux emplois HEA AFIPA implantés sur le territoire tous services confondus. C'est en effet juridiquement la seule option possible pour l'administration à ce jour. Un recensement sera effectué à partir de la semaine prochaine auprès des directions locales pour l'implantation d'emplois HEA administratifs AFIPA dans le but d'attribuer une dotation en septembre octobre 2021.

La DG a montré les limites du projet global en cours de construction pour lequel de nombreux sujets restent non stabilisés. Si le classement 2023 des postes comptables ne dévient pas d'un iota, la construction de la carte

administrative n'est pas encore dans les cartons. A ce stade, le projet relatif aux indices administratifs est en cours de rédaction au niveau SPIB/RH mais la Fonction publique ne s'est pas encore positionnée, puisqu'elle n'a pas encore été sollicitée.

Pour l'accès aux emplois administratifs indicés, les cadres intermédiaires, hors AFiPA sur HEA, devront attendre le printemps 2022 pour la première vague et le printemps 2023 pour la seconde vague. Pour la DG, les directeurs locaux, qui ont communiqué sur le sujet des implantations des emplois administratifs indicés, se sont enflammés ! Mais tout va bien ils ont été rappelés à l'ordre.

Notre délégation avait sollicité de nombreuses explications sur les évolutions de positionnement de nombreux postes du réseau comptable. Rien à ce jour n'a permis de justifier les évolutions de niveaux de responsabilité retenus sur les postes comptables, à part l'appréciation des directeurs locaux. Nous avons rappelé que l'implantation des indices constituait une dépense au sens de la comptabilité publique, et que comme toute dépense elle doit pouvoir être justifiée. Les choix des directeurs locaux ne constituent pas en effet une justification raisonnable de la cartographie d'engagement des dépenses de personnels.

L'absence de réponse de la DG lors de ce CTR sur ce sujet semble confirmer qu'un nouveau mode de justification des dépenses publiques est né: « le bon vouloir » !

Notre délégation a rappelé que pour qu'un classement soit compris et accepté, il devait faire montre de la plus grande des transparences. Or force est de constater que les desseins obscurs de l'administration sont à des années lumières d'une telle approche.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** ne conteste pas que la nouvelle topographie du réseau donne lieu à une adaptation de la prise en compte des niveaux de responsabilité à positionner. Elle a interrogé l'administration sur les conséquences de transferts de charges modifiant le périmètre programmé des services avant la fin 2023 et non pris en compte dans le projet actuel de classement. Si l'administration nous a rappelé qu'il existait des reclassements intermédiaires, les évolutions hors NRP de charges programmées entre 2019 (soit un 1 an après le dernier reclassement) et 2023 passeront à la trappe.

Notre délégation a rappelé que depuis 5 ans la DGFIP s'est exonérée de 2 000 promotions (non saturation des taux de promus sur promouvables) tout en économisant, par la réduction du réseau entre 2018 et 2023, 2 000 emplois comptables rémunérés. Pour l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques**, cela fait longtemps que l'administration aurait dû s'engager sur la voie de la valorisation des carrières administratives. Les 4 000 postes d'encadrement économisés permettaient amplement de dégager les marges nécessaires à la création d'un dispositif de valorisation des carrières administratives, sans avoir besoin de chercher à opposer les différentes catégories de cadres entre elles. Rappelons que l'administration généreuse envisage d'« indicier » moins de 500 emplois administratifs.

Nous avons également fait observer que les critères de détermination des emplois administratifs à « indicier » devaient être objectifs et ne pas reposer sur la seule volonté des directeurs locaux pour éviter tout choix arbitraire et pour veiller à respecter une égalité de traitement des collègues entre départements. Si la DG a bien confirmé qu'il s'agissait bien de calibrer un emploi fonctionnel et non d'attribuer un indice hors échelle à un cadre, le refus du DG de tout cadrage national nous a donné la réponse que l'on pressentait. Une fois de plus, les directions locales n'auront aucun compte à rendre devant les OS ! Après la gestion des affectations au choix, on va maintenant avoir le calibrage des emplois « à la tête du client » !

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a tenu à rappeler ses revendications lors de ce CTR concernant ce dossier :

- Présentation d'un interclassement avec le niveau de charges de chaque poste ;
- Maintien d'une centaine d'indices C1 supplémentaires sur les SIE, SPF et SDE ;
- Plan d'accompagnement des collègues perdant leur indice avec une priorité d'accès aux échelons spéciaux ;
- Dispositif n'excluant aucun cadre du dispositif de garantie de rémunération ou de sur-cotisation en dérogation aux dispositions de l'article L15 du code des pensions ;
- Présentation en GT, puis en CTR, d'un bilan détaillé des incidences humaines et financières des différentes restructurations depuis 2014, détaillant notamment les choix d'orientations et de taux de réemploi des marges dégagées.
- Saturation des taux de promotion ;
- Transformation des indices non consommés à minima en dispositif de promotion de fin de carrière ;
- Ouverture de la rupture conventionnelle aux personnels proches de la retraite comme solution supplémentaire.

Lors de ce CTR, la DG a annoncé deux GT supplémentaires, l'un en juin sur les conditions RH d'accompagnement des cadres et l'autre qui sera un GT conclusif au second semestre. C'était une demande de notre part. L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques a voté CONTRE ce projet d'arrêté.**

Expérimentation de partenariats avec des prestataires privés pour la commercialisation des biens immobiliers des successions vacantes

Les effectifs des Pôles de gestion des patrimoines privés ont été réduits à leur portion congrue d'année en année et les dossiers plus nombreux du fait de l'évolution démographique de notre population ne peuvent plus être complètement gérés. Notre délégation a noté que les solutions de cessions présentées par l'administration n'étaient pas exhaustives. D'autres voies existent, comme les cessions par ministère d'avocat à la barre du tribunal ou le recrutement de visiteurs financés sur les actifs des successions pour assurer la présentation des biens destinés à la commercialisation.

La DG a partagé notre vision sur le fait que la mission est économiquement rentable et coûte peu au budget de l'État. En effet, cette gestion est financée par prélèvement sur les recettes issues des actifs bruts privés gérés par ces services.

Cette expérimentation soulève pour l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** de nombreuses interrogations.

En effet, la DG fait le choix de confier les inventaires des biens à des entreprises externes. Consciente des risques déontologiques de cette mission, elle avoue cependant qu'en région parisienne, les premiers tests se sont orientés sur la libération des locaux d'HLM. Nous ne savons pas que ces logements entraînent dans le champ des immeubles difficiles à vendre par les services GPP et la DG oublie que les secteurs HLM sont souvent à la une des médias pour des trafics divers avec un potentiel de trouver de l'argent, des valeurs type bijoux, œuvres d'art, titres au porteur, mais aussi des armes, de la drogue... Cette situation nous pose problème.

En réponse, la DG nous a précisé que les inventaires seront réalisés par un huissier des Finances publiques ou un huissier privé. Mais l'administration n'a pas été en mesure de se positionner sur la responsabilité des gestionnaires si des héritiers se manifestaient pour appréhender la succession et constataient la disparition démontrée de biens de valeur des inventaires.

Pour la rédaction des actes notariés, l'administration a précisé qu'il s'agirait essentiellement des compromis de vente qui seraient pris en compte.

Concernant le mode de financement des opérations, l'administration n'a pas été en mesure de préciser si le budget serait prélevé sur les actifs de la succession ou sur le budget de l'État. Elle a cependant précisé que les biens qui seraient proposés à la commercialisation par des prestataires externes couvriraient l'éventail du portefeuille des GPP.

Même si la DG s'est engagée à prolonger l'expérimentation sur 1 an et demi voire plus, si besoin, pour l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques**, seul un plan de recrutement et de formation d'équipes suffisamment étoffées est une véritable solution pour répondre aux contraintes légales que notre administration doit assumer.

Réorganisation des services mutualisés CDC Antilles-Guyane et Océan Indien

La DG a présenté son projet de faire revenir en métropole cette mission CDC. Comme nous l'avons indiqué en liminaire, notre délégation a dénoncé une fois de plus la même logique d'une soi disante taille critique des services et d'un niveau d'expertise insuffisant. **L'alliance CFDT-CFTC Finances publiques a voté contre cette réorganisation en pointant l'incohérence de la DGFIP en rapport à la démétropolisation qu'elle affirme défendre.**

Information sur la démarche de communication et d'expérimentation pour le portail commun du recouvrement

Le portail unique fiscal et social est un projet d'envergure. Simplifier la vie des professionnels, comme des particuliers d'ailleurs, est un souci tout à fait louable que l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** partage bien évidemment. Cependant, notre délégation s'est très vite demandée si l'objet de cette information était d'entamer une réflexion de forme et de fond sur le projet de la DG ou seulement de communiquer sur l'état

d'avancement actualisé du projet. En effet, l'absence totale d'association des organisations syndicales, malgré nos demandes, a été flagrante. Aucun projet de spécifications, aucune spécification retenue, aucune maquette du futur portail avec description de l'ensemble des fonctionnalités n'ont été présentés aux OS. Notre délégation a souhaité obtenir des informations sur les étapes passées et à venir de mise en œuvre du projet, en particulier, sur les modalités de choix du panel des entreprises. Le calendrier présenté par la DG semblant indiquer que les travaux de cadrage étaient quasiment terminés, nous avons demandé si la DG était désormais dans une phase d'essai. Enfin, tout en notant, sans doute pour faire taire nos interrogations sur les modes d'organisation qui devront être mis en place dans les services, la DG a affirmé que le futur portail ne remplacera pas les portails actuels et qu'il ne s'agit pas là de la préfiguration d'une agence unique de recouvrement, notre délégation a fait valoir le rôle éminemment structurant de cet outil. D'où à terme inévitablement de profondes modifications dans la gestion du recouvrement.

La DG a précisé en réponse que le portail a plutôt une utilité pour les PME et le panel retenu en tient compte intégrant également des experts comptables. Chaque administration concernée par ce portail DGFiP, DGDDI, URSSAF, assumera budgétairement les adaptations demandées.

Le DG, tout en insistant sur le fait que ce portail n'impliquait pas une unification du recouvrement dans une agence, a indiqué que des processus d'unification du recouvrement étaient ainsi en œuvre dans la sphère fiscale et dans la sphère sociale.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** reste convaincue qu'à terme tous ces efforts d'unification aboutiront à une unification plus poussée du recouvrement. Le mouvement est lancé et ce n'est plus qu'une affaire de temps mais une chose est sûre ce ne sera pas le DG actuel qui l'annoncera !

Déploiement du dossier comptable numérique

Le dossier comptable numérique comprend les pièces justificatives de la paye au format dématérialisé, qui sont classées au fil de l'eau par les CSRH. Ces documents (arrêtés individuels, états liquidatifs individuels, pièces justificatives diverses transmises par les agents, etc.) sont également consultés par les services liaison rémunérations (SLR), qui procèdent ainsi au contrôle qui incombe au comptable assignataire de la paye.

Pour des raisons techniques, certains documents produits par l'administration, relatifs à la carrière des agents (exemples : notifications de nomination, de classement ou de titularisation) ainsi que les états liquidatifs à portée collective seront dans un premier temps adressés au format papier aux SLR. Le périmètre des documents comptables à dématérialiser et à déposer dans le dossier comptable numérique sera progressivement généralisé à l'ensemble des pièces justificatives transmises aux SLR. Ces travaux s'achèveront au premier semestre 2023.

Un nouvel outil informatique module de l'application RH Sirhius a été considéré comme fonctionnel et simple à utiliser tant par les CSRH que par les SLR.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** attend de ce nouvel outil de pouvoir faciliter les opérations en cas de changement d'affectation des personnels afin que leur paye puisse continuer d'être assurée sans difficultés particulières. La dématérialisation des pièces administratives pourra y contribuer évidemment.

Déploiement de l'application de tenue de la caisse « DEMETER »

L'application Caisse n'étant pas compatible avec Windows 10, la DG a prévu un déploiement d'une nouvelle application dénommée « Demeter ». La DG a prévu suite aux expérimentations dans deux départements 33 et 54 de mettre en place des favoris pour éviter d'être contraint par un menu déroulant très riche. Elle a reconnu que la phase de test avait été plus délicate dans le 54.

La DG a prévu un déploiement en 8 étapes qui devrait s'achever si tout va bien mi-juillet.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** ayant signalé des difficultés rencontrées en matière de e-formation au plan local, la DG visiblement pas informée s'est engagée à faire un point avec l'ENFiP pour s'assurer du suivi.