

COMITE TECHNIQUE DE RESEAU DGFIP DU 25 OCTOBRE 2022

Toujours aucune visibilité pour les personnels !

Comme lors du CTR du 4 juillet dernier la CFTC a tout d'abord relayé, en déclaration liminaire, les attentes de plus en plus fortes des personnels en matière de pouvoir d'achat tant en termes indiciaire qu'indemnitaire dans un contexte aggravé de très forte inflation.

La CFTC s'est également inquiétée auprès du DG des risques de voir les services de la DGFIP éventuellement impactés par des délestages électriques durant la période hivernale.

Un ordre du jour très chargé avec des sujets aussi sensibles que le classement des postes comptables, les LDG mobilité ou bien le bilan de l'opération Remue Méninges, par exemple, ont permis à la CFTC Finances publiques d'exprimer ses critiques particulièrement fortes à la direction générale d'autant que ce CTR était réuni peu de temps après l'annonce de 3000 nouvelles suppressions d'emplois durant le quinquennat.

La mise en œuvre d'un prochain contrat d'objectifs et de moyens devrait concrétiser de nouvelles évolutions importantes des services de la DGFIP d'ici 2027. D'où un besoin très important de visibilité pour les collègues que la CFTC a exprimé avec force auprès de l'adjoint du directeur général qui présidait ce CTR.

Les réponses de la DG aux déclarations liminaires

Le DGA a tenu à répondre en premier à notre déclaration liminaire qui, au contraire des deux autres délégations présentes à ce CTR, avait traité de sujets d'actualité.

Concernant le dispositif de soutien aux entreprises impactées par la crise énergétique,

Le DGA a précisé que, contrairement au Fonds de solidarité, ce dispositif était moins automatisé. Une première équipe avait été mise en place au début de l'été d'environ 30 agents localisée à Toulon, Lyon et Marseille (Une quinzaine d'agents à Marseille, une petite dizaine à Lyon).

Le DGA a ajouté que le dispositif n'avait pas rencontré le succès anticipé. A peine moins de 500 demandes depuis le mois de mai. Les raisons sont multiples : un cadre national et communautaire assez exigeant qui permet de mettre en place des dispositifs de compensation partielle des hausses de prix de l'énergie, et des conditions assez limitatives (seules les entreprises qui ont en 2021 une part de CA consacré à l'électricité et gaz > 3 % avec des pertes d'au moins 30 % ont droit à ce dispositif. Le DGA a enfin précisé que le dispositif évoluerait à compter du mois de janvier vers une logique de bouclier tarifaire. Le travail des équipes sur les dossiers déposés sera à assurer jusqu'en décembre.

Concernant les capacités de notre administration à faire face aux risques liés à la crise actuelle, le DGA nous a informé que des stress tests avaient eu lieu pour faire face aux cyberattaques, aux troubles à l'ordre public et aux problèmes énergétiques, en lien avec le SGDSN (Secrétariat Général de la Défense). Le DGA s'est voulu rassurant en indiquant que nous sommes raisonnablement en situation de faire face à des situations difficiles en lien avec les autres administrations. D'après lui, les exercices réalisés à blanc avec le SGDSN ne font pas apparaître de perturbations graves.

Concernant notre demande de revalorisation des rémunérations, même s'il comprend l'analyse de la situation et la partage, le DGA a fait observer aussitôt que le CTR n'était pas l'enceinte où se décide la rémunération des fonctionnaires de l'État. Quant aux orientations de politique indemnitaire, pour lui elles ne se définissent pas au CTR DGFIP renvoyant de fait au niveau ministériel. Pour lui, il y aura des négociations indemnitaires ministérielles en 2023 et la DGFIP sera au rendez-vous. Il a ensuite rappelé qu'en 2021, un 1 protocole pour une mesure indemnitaire exceptionnelle avait eu le mérite d'exister et que des promotions supplémentaires avaient été mises en œuvre.

La CFTC a été très claire dans sa réponse au DGA. Sans reconnaissance, ce sera, à terme, le risque d'avoir une démotivation de plus en plus grande des personnels et des difficultés à atteindre les objectifs dans ce contexte. Nous avons ajouté que cette démotivation concernait toutes les catégories et que la DG prenait le risque d'avoir de très gros problèmes à gérer dans l'avenir.

Le DGA a rapidement répondu aux critiques formulées par les OS sur l'opération Remue-méninges en indiquant qu'elle n'avait pas impliqué de personnalités extérieures mais bien que des fonctionnaires, et encore moins des officines ultra libérales. Il a ajouté également qu'il y aura bien un bilan du COM (Contrat d'objectifs et de moyens).

Concernant enfin notre critique sur l'évaporation de plusieurs centaines d'indices hors échelle après mise en œuvre du NRP, le DGA a répondu par une formule explicite : « Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme, même en matière d'indices ».

La CFTC a ainsi eu confirmation à travers cette formule du DGA que nous avons vu juste, à savoir que l'évaporation avait bien eu lieu et que notre analyse était bien fondée. Nos collègues cadres A concernés par cette dégradation des déroulés de carrière apprécieront le niveau de reconnaissance de leur administration !

A l'ordre du jour de ce CTR étaient inscrits les points suivants :

[1 . Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 8 juin relatif au classement des postes comptables et des emplois de chef de service comptable à la DGFIP \(pour avis\)](#)

Plus de 6000 postes en 2011, 3800 postes en 2016 et bientôt 1900 postes comptables, la **CFTC** a mis en exergue le fait que deux tiers des implantations nationales ont ainsi disparu.

Nous n'avons alors pas résisté au plaisir de mettre la DG face à ses incohérences. En effet, nous avons pris connaissance la veille du CTR, à la lecture du bilan carbone de la DGFIP mis en ligne sur Ulysse que 37 % de la production des gaz à effets de serre de la DGFIP vient des déplacements des personnels.

En divisant par 3 les implantations, la DG dégrade donc un peu plus le premier poste de production de gaz à effet de serre.

La CFTC a rappelé ensuite que depuis le début des travaux de préparation de ce classement cible de 2023, aucune information sur les niveaux de charge des services n'avait été communiquée pour justifier du classement soumis au vote. Ce manque de transparence de la DGFIP nous est apparu très condamnable. Depuis 2016, le nombre de postes comptables et d'indices financés n'a cessé de se réduire et les contreparties n'ont pas été à la hauteur de ce que la DGFIP se devait de faire pour ses cadres. La concentration du réseau a eu pour conséquence de multiplier la charge, le niveau de responsabilité et les enjeux pour chaque comptable. Cette évolution s'est retrouvée au travers des évolutions apportées au nombre de postes réservés au CSC1 et C+ (passage de 35 à 59 du nombre de ces emplois) qui sont les seuls à évoluer positivement en nombre. Pire, la DG a supprimé l'accès à ces postes aux cadres A de la DGFIP.

La CFTC s'est aussi inquiétée de l'impact de l'évolution des grilles indiciaires sur le classement des postes comptables. Elle a, par ailleurs, demandé que chaque collègue concerné par le déclassement de son poste puisse obtenir les explications justifiant ce déclassement ce qui n'est pas le cas actuellement. En réponse, la DG a rappelé que les règles de classement étaient trop compliquées et qu'elle avait souhaité réduire le nombre de critères de classement considérant que cela permettait de mieux comprendre la façon dont tout cela fonctionne. Savoir où l'on va dans la durée c'est un progrès pour la DG. Elle a considéré également que les déséquilibres entre familles de postes étaient moins forts aujourd'hui.

La DG a surtout axer sa « défense » face à notre critique sur l'absence de transparence que beaucoup de garanties ont été données aux comptables pour que ça se passe le mieux possible, y compris en matière de rémunération.

La DG a confirmé que, bien sûr, le comptable aura une explication en cas d'un déclassement de son poste. La DG a également défendu les marges de souplesse laissés aux directions locales en leur donnant, au-delà de critères généraux, une possibilité de perception d'enjeux locaux spécifiques (ordonnateur particulier, état général du poste, état d'une équipe).

Le DGA a jugé d'ailleurs que c'était fait avec trop de parcimonie. Il a jugé que les 2 collègues déclassés étaient très peu nombreux en défendant le principe d'adaptation du classement en fonction des départs en retraite. Il a redit que personne ne perd de rémunération du fait du déclassement en ne niant pas le fait que le suivant peut avoir une rémunération inférieure par contre.

A l'issue des échanges, le vote a donc été sans surprise puisque toutes les délégations ont voté contre ce projet d'arrêté.

2. Création d'un service d'immatriculation des plateformes de dématérialisation partenaires (PDP) dans le cadre de la généralisation de la facturation électronique et du reporting électronique des données à l'administration fiscale – projets de décret et d'arrêté (pour avis)

Ce nouveau service d'immatriculation sera placé auprès de la DRFiP des Hauts de France à Lille. Son effectif sera de 1 A+, peut-être un chef de BVCI,1B (ou C), puis 1A sera ajouté courant 2023 pour une volumétrie de 4 jusqu'à 20-25 dossiers déposés. La formation des agents est prévu en 2023. Pour la partie informatique, la DG pense privilégier des candidatures « maison » mais pour des compétences rares elle n'exclue pas de faire appel à des contractuels. Par ailleurs, un portail public en cours de construction sera appuyé sur l'AIFE (agence pour l'informatique financière de l'État). Les PDP vont être gardiennes des données des entreprises (au moins 2 milliards de données pour 4 millions d'entreprises). Il faut s'assurer que les plateformes privées seront aux bons standards notamment au regard des lois américaines d'extraterritorialité. Les données doivent être protégées à chaque étape du processus. On va généraliser une facturation électronique qui existe déjà. Mais cela va devoir évoluer avec des contraintes techniques et des contraintes en termes de sécurité. Un cahier des charges maintenant établi a permis d'identifier 23 opérateurs intéressés. Des groupes de travail se poursuivront pour en particulier voir lesquels sont finalement réellement intéressés. La DG et la DRFiP de Lille détermineront ensemble le mode de fonctionnement du service ainsi que sa « doctrine d'emploi ». Les projets de décret et arrêtés détaillent les attentes à l'endroit des plateformes partenaires.

Une entreprise qui voudra entrer dans le dispositif devra être qualifiée, en matière de sécurité des données et du respect du RGPD. Des certifications ISO devront également être fournies. Des audits des entreprises sont prévus car il y a bien des obligations de sécurité. Un Rapport d'audit aura lieu un an après pour ne pas fermer le marché aux entreprises qui se créent et parce que les entreprises doivent s'adapter en matière de sécurité des données. Une démarche de surveillance est en cours de définition.

La DG a indiqué que son objectif était d'avoir le service prêt à fonctionner en mai 2024. Si les PDP concernent des grandes entreprises comme EDF, par exemple, un service minimum sera assuré grâce aux PPF. Les micro-entreprises qui émettent 10 factures par ans ont vocation à s'orienter vers les PPF. Le calendrier est posé : 2024 pour le début de la collecte des données qui sera par vague (2025 ETI, 2026 petites entreprises). L'exploitation des données se fera à compter de 2024 ou 2025. Avant 2024, il y aura plutôt des questions sur la facturation électronique « à venir » de la part des usagers. D'où des formations très générales dans l'immédiat pour les personnels. La DG considère que ces données devraient permettre d'améliorer le recouvrement, l'expertise, le contrôle. Pour elle, la mise en place de la facturation électronique va changer profondément la manière de faire du remboursement de crédit de TVA avec des éléments plus récents. Le contrôle sera amélioré car elle estime que la facturation met de la pression dans le système, permet d'avoir de nouvelles capacités d'alerte et améliore le rendement de la TVA. La DG a cité l'exemple de l'Italie avec un milliard d'euros de TVA en plus grâce à la facturation électronique. Enfin, la DG a annoncé une présentation approfondie du projet en GT au 1er semestre 2023.

La CFTC n'a jamais montré la moindre hostilité devant le progrès, y compris le progrès numérique, surtout si, dans notre administration, il concourt à une amélioration des conditions d'exercice des missions et s'il contribue à un renforcement de son rôle dans l'économie du pays. Néanmoins, ce projet de facturation électronique/e reporting a conduit notre délégation à faire observer que l'approche Contrôle Fiscal sera inévitablement bouleversée par ce nouveau type de collationnement de données de la part des différents 3 opérateurs au point que le dispositif est présenté aux parlementaires comme « un instrument de lutte contre la fraude fiscale ».

Pour la CFTC, s'il est possible de rester positivement flou lorsqu'on propose un dispositif alléchant à la représentation nationale, il nous a semblé légitime de demander des précisions quant à cette « incidence positive ». Nous avons donc posé la question de l'impact en terme d'emplois, en particulier pour les SIE, en matière organisationnelle et en termes de procédures de contrôle dans la sphère du Contrôle Fiscal. La présentation aujourd'hui de la création d'un service unique d'immatriculation des plateformes de dématérialisation partenaires n'apporte pas de réponses à ces interrogations qui touchent à l'avenir de deux de nos missions essentielles, l'assiette et le contrôle de l'impôt le plus important dans les recettes budgétaires. Au sujet du service d'immatriculation des plateformes, notre délégation a demandé si ce service aura un statut de service à compétence nationale et les raisons du choix de l'implantation à Lille. La DG n'a pas répondu sur ce point.

En l'absence de fiche d'impact RH pour les services concernés à terme par les incidences de la création de ce service d'immatriculation des plateformes de dématérialisation partenaires, dans le cadre de la généralisation de la facturation électronique et du e-reporting, et bien que la CFTC ne soit pas opposée au progrès permis par la dématérialisation des procédures, notre délégation a finalement décidée de refuser de voter sur un tel projet jugeant les éléments produits par l'administration incomplets.

[3. Déploiement du dossier numérique de l'agent : transposition de l'arrêté ministériel du 11 mars 2022 portant application pour le ministère de l'économie, des finances et de la relance de l'article 9 du décret n°2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et sa gestion sur support électronique \(pour avis\).](#)

La CFTC a indiqué à la DG se réjouir de la dématérialisation des documents afin de fluidifier les échanges au sein de notre administration et éviter l'avalanche de mails. Cependant, nous avons regretté que cette dématérialisation et accessoirement la simplification ne soient pas plus complètes sur de nombreux dossiers. (Les appels avec ESTEVE par exemple).

En 2019, il nous avait été dit que le module de dépôt de documents dans SIRHIUS serait adapté ultérieurement aux collègues en situation d'handicap notamment aux déficients visuels. Notre délégation a fait part de son doute sur ce point. De plus, concernant plus précisément le module GaudDI, nous avons posé la question de l'ergonomie car SIRHIUS n'est pas un modèle du genre. Par ailleurs, nous avons fait observer qu'il paraissait obligatoire de garder la possibilité d'échanges papiers pour les agents n'ayant pas accès au portail agent. Dernier point, et non le moindre, notre délégation s'est étonnée de ne pas voir dans la fiche documentaire sur ce sujet sensible, que constitue le dossier individuel de chaque agent, un paragraphe sur la sécurisation du dispositif. En effet, ne serait-ce que pour rassurer les collègues que tout

est bien prévu en termes de contrôle de l'accès au dossier, ou quant à la gestion des pièces constituant le dossier, il est important d'avoir ces précisions.

Enfin, la CFTC a demandé si une procédure de sauvegarde spécifique avec un niveau de sécurisation plus important pour ce type de dossier, qui est déterminant dans la vie et la carrière professionnelle de chaque agent, était bien prévue.

L'administration a apporté quelques précisions suite à nos interrogations sur ce nouvel outil :

- Les données seront stockées sur les serveurs de la DGFIP où elles seront sauvegardées ;
- Les documents les plus sensibles n'y seront pas stockés ;
- Les habilitations seront celle de SIRHIUS et la traçabilité intégrée ;
- Un accompagnement des agents sera fait ;
- L'administration permettra aux OS un accès à définir aux documents en dehors de GaudDi au cas par cas pour défendre les agents.
- Les CREP au format pdf issus de l'EdenRH puis ESTEVE y seront versés ;
- L'outil ne sera pas accessible via le portail de la gestion publique

La CFTC a regretté que l'accessibilité soit de nouveau reportée notamment pour les déficients visuels. Il est vraiment dommageable que notre administration pilote sur les restructurations de l'Etat et autre 4 NRP, ne respecte pas dans ce domaine les normes Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) édictée par l'Etat. La DG nous a néanmoins annoncé une nouvelle version de SIRHIUS avec une ergonomie qui sera espérons-le améliorée. Au moment du vote, toutes les délégations se sont abstenues.

4. Actualisation des Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives à la mobilité (pour avis)

Ce CTR devait se prononcer sur l'actualisation des LDG d'une part suite à la mise en place de l'outil MOUV'RH permettant le dépôt des demandes de mutation et l'élaboration des mouvements, d'autre part à la mise à jour consécutive à la disparition de certaines règles qui prévalaient pendant la période transitoire. Pour notre délégation, il s'agissait surtout pour la DGFIP d'acter l'élargissement du recrutement au choix et de la décision de s'affranchir des mouvements de mutation par des appels à candidature au fil de l'eau.

La CFTC a tout d'abord réaffirmé son opposition totale aux LDG, en dénonçant leur impact sur les conditions de vie au travail des agents et sur leur vie personnelle. Nous avons alors fait référence aux réactions des personnels pourtant recensés dans le cadre de l'opération Remue-Méninges qui devraient pourtant alerter la DG. Les agents ont notamment réagi à ces nouvelles règles de gestion qui leur donnent le sentiment d'être enfermés dans leur métier, dans leur service, dans leur direction.

Mais, ce que ne comprennent pas les agents, c'est d'abord et surtout ce changement de règles en cours de parcours de carrière. L'administration nous explique qu'il faut s'adapter au changement. Certes, mais encore faut-il être en mesure de le faire.

Les personnels entrés dans l'administration avant 2000 (les 45 ans et plus) (soit plus de 47 % de vos effectifs) se sont vus opposés, leur carrière durant, le critère de l'ancienneté. A présent, on leur explique notamment aux cadres majoritairement concernés par le recrutement au choix, que ce critère, dont ils peuvent enfin à leur tour bénéficier, n'a plus lieu d'être.

On leur demande d'être jeunes, dynamiques et de se lancer dans la course à l'emploi comme dans le privé. Or, combien de cadres seniors de 55 ans et plus en recherche d'emploi dans le secteur privé restent au chômage ? Plus de 70 % (rapport APEC/Pole emploi du 25/02/2022).

Les recruteurs de la DGFIP seraient-ils moins sensibles que leurs homologues du privé à l'âge des postulants ...(quand ces derniers ne sont pas directeurs, il s'entend) ?

La DGFIP serait-elle hors société ?

Si la loi sur la Transformation Publique, que nous avons dénoncée, n'a pas retenu a minima la clause dite de grand-père, ce qui est vraiment dommageable pour les personnels et contre-productif, nous avons fait observer que la DGFIP a été en mesure d'initier des décrets pour des statuts d'emploi et des garanties de rémunération pour ses directeurs.

Preuve que la DGFIP peut quand elle veut !

La DGFIP affirme dans ses LDG que la lutte contre les discriminations fait partie de ses priorités. Elle a prévu un bilan de suivi pour l'égalité professionnelle hommes/femmes, pour la situation de handicap, nous avons donc demandé à ce que ce bilan de suivi intègre également le taux de satisfaction des postulants soumis au choix par classe d'âge.

Le DGA a accepté de prendre en compte ce critère à notre grande satisfaction. Par ailleurs, notre délégation a fait remarqué à la direction générale que ses LDG laissent la part belle à l'opacité et à la défiance. Autrefois réservée aux seuls services de la centrale, la fiche de poste nominative devient la règle partout dans le réseau.

La CFTC ne pouvait se dire pleinement satisfaite du fonctionnement des CAP, dès lors que le rôle des OS était limité par leur seule possibilité de donner un avis non contraignant pour l'administration. La CAP était néanmoins le lieu privilégié des échanges et d'évocation des situations individuelles des agents.

Elle garantissait un minimum de transparence. En revanche, la CFTC a toujours refusé le basculement dans un dispositif qui consacre une autonomie de gestion, sans comptes à rendre aux représentants du personnel et sans documents de support qui permettraient la lisibilité du mouvement et l'objectivation des critères ayant conduit à sa confection.

La CFTC a considéré inadmissible un système totalement opaque qui autorise toutes les dérives du fait du Prince. Par ailleurs, comme ce dispositif de recrutement au choix a été mis en œuvre, malgré notre opposition, la moindre des mesures serait de faire un retour à tout candidat non retenu. En effet, l'objectif devrait être de permettre à ce dernier d'orienter sa formation ou son parcours pour pouvoir évoluer et s'améliorer. 5 Les agents suivent les parcours préconisés par l'administration, s'investissent dans les préparations aux entretiens et conseils divers dispensés par les missions d'accompagnement. Nous considérons que tout le monde doit avoir droit à une seconde chance.

Aussi, la CFTC a posé clairement la question au DGA :le dispositif d'affectation au choix exclut-il la seconde chance ?

La CFTC a également voulu illustrer les effets pervers du recrutement au choix par une remontée du réseau concernant les cadres. Il apparaît en effet que certaines directions accueillent de façon très différenciée leurs nouveaux cadres supérieurs selon qu'ils ont été recrutés au choix ou par le mouvement classique. Ainsi, des collègues affectés au mouvement et non recrutés au choix n'ont pas été reçus ou contactés en amont par leur direction d'arrivée ; ils ont découvert leur affectation, soit sur Ulysse, soit lors de leur prise de poste, sans aucun échange préalable malgré leurs sollicitations, ni avec les services RH, ni avec le chef de pôle, ni avec le directeur.

La CFTC a donc demandé que la DG fasse passer le message auprès de ses cadres dirigeants qu'ils ont un devoir de recevoir les cadres de leur département. C'est d'ailleurs ce qui se passe dans tout service pour les agents qui viennent d'y être affectés La CFTC a obtenu de la DG qu'un bilan des LDG soit fait par rapport au recrutement au choix.

5. Retour sur le grand remue-méninges (pour information)

La synthèse du Grand Remue-Méninges aura appris bien peu de choses aux représentants du personnel que nous sommes. A deux mois du prochain scrutin du 8 décembre, peut-être est-il utile de rappeler que les organisations syndicales (OS) de la DGFIP sont très ancrées dans le tissu professionnel et qu'elles bénéficient d'une très forte légitimité due à une participation massive aux élections professionnelles. Or, au cours des 5 dernières années, force est de constater que les groupes de travail (GT) se sont le plus souvent transformés en séances d'exposé des évolutions et transformations de la DGFIP sans volonté réelle de débattre de la part de la DG.

Jamais ou presque il n'aura été abordé l'analyse sur le fond des projets. Absents les bilans des évolutions passées, absente la démonstration de gains de productivité soi-disant dégagés.

A chaque fois, faire confiance a été le principe érigé par la DG. Si bien que jamais les conséquences des évolutions RH sur les conditions de travail des agents et leur vie personnelle n'ont été discutées en amont des réformes.

Les OS ont demandé maintes et maintes fois des fiches d'impact et à chaque fois la DG a fait la sourde oreille !

Aussi, lors du groupe de travail sur cette synthèse de l'opération Remue-Méninges le 30 septembre dernier, nous espérions certaines réponses ...mais la sortie du projet de loi de Finances 2023 (PLF 2023) nous a très vite rappelé la réalité du carcan budgétaire imposé chaque année à la DGFIP. De fait, il n'y avait donc plus rien à discuter et pas grand-chose à apprendre.

Alors, après que la DG ait énoncé un certain nombre de chiffres censés attester de l'importance de l'opération de consultation 2360 réunions, soit environ 27/28000 participants, 3600 expressions écrites recensées, nous voilà arrivés à l'issue d'un processus avec une synthèse de 40 pages qui a pour objectif essentiel de tenter de préparer sa mise en cohérence avec le futur contrat d'Objectifs, et de moyens désormais connus pour la partie effectifs !

Ainsi, sans possibilité de contrôler l'exacte prise en compte des expressions des personnels, nous avons désormais la confirmation que nos craintes initiales, face à cette opération pleine d'ambiguïté, étaient fondées une fois encore.

Rappelons que depuis la création de la DGFIP, nous avons pu observer d'autres opérations du même type qui avaient conduit comme à chaque fois à étayer ensuite les orientations stratégiques du directeur général en place. Comme par hasard, beaucoup d'idées des n°1 semblent s'être « glissées » dans les 40 pages de la synthèse eu égard à certaines propositions, formules et tournures de phrase. La feuille de route stratégique 2023-2027 de la DG présentée à ce CTR ne laisse guère de doutes : les préoccupations retenues pour définir les orientations stratégiques sont d'abord, mais fallait-il en douter, celles du DG et de ses N°1 locaux.

6 Ce CTR était donc l'occasion de parler maintenant de l'avenir de la DGFIP, de ses missions, de ses services, de son réseau et donc par conséquent de ses personnels qui y exercent leurs fonctions.

Or, le PLF 2023 a déjà donné le cadrage en termes d'emplois de la DGFIP qui va obligatoirement structurer son organisation pour les 5 années à venir. Le volume des suppressions d'emplois est désormais fixé à 3 000 et connu de nous tous.

Nous avons donc dit au DGA que le directeur général avait déjà tout négocié avec son ministre de tutelle et la direction du Budget et qu'il restait donc à faire la maquette du contrat ! Nous avons donc indiqué que les mois à venir ne seraient donc pas une phase de concertation avec les OS mais bel et bien une phase de communication. Ainsi, en 2023, ce sont encore 850 emplois qui seront supprimés dans le réseau qui vont devoir être désimplantés par l'ensemble des directions locales.

Ce seront donc autant de possibilités d'affectation qui disparaîtront pour les collègues en recherche d'une localisation géographique à laquelle ils aspiraient depuis de longues années pour des milliers d'entre eux. Pour être synthétique, la DG a la volonté de concentrer ses efforts pour améliorer la situation des services les plus en retard et les plus impactés par des manques d'effectifs alors que, par ailleurs, la volumétrie des opérations a cru de manière importante. Ce sont les services des amendes et ceux de la Publicité Foncière.

Qu'en sera-t-il des autres services qui assurent des missions très importantes pour la bonne exécution des recettes budgétaires et pour améliorer le recouvrement des impôts et taxes ?

A ce titre, la qualité des missions de contrôle fiscal ne dépendra pas uniquement d'investissements en informatique car la chaîne du contrôle fiscal nécessite des personnels pour assurer les missions de contrôle et de recherches.

Le nombre d'entreprises n'a jamais été aussi important et les effectifs mobilisés dans la lutte contre la fraude fiscale sont loin d'être adaptés encore à l'importance des tâches à effectuer. La question majeure qui préoccupe nos collègues est bien l'absence totale de visibilité pour les années à venir.

Or, tous les paramètres vont aller dans le même sens celui d'une concentration encore plus forte des services. En effet, alors que maintenant vient s'ajouter l'impact de la gestion d'une crise énergétique qui impose la mise en œuvre d'un plan d'ampleur de sobriété énergétique, les budgets des années à venir vont être clairement mobilisés vers des actions d'investissements majeurs dans la sphère informatique.

Or, la lecture de la feuille de route de la DG donne le tournis tellement elle paraît irréaliste car beaucoup trop ambitieuse voire à certains moments mensongère.

A tel point que ce n'est plus une feuille de route mais un mauvais scénario. Par exemple, prétendre énoncer qu'il y aura un interlocuteur fiscal unique relève de la fiction tant les réformes successives intervenues ces dernières années ont multiplié les interlocuteurs.

Ou bien devrait-on en déduire que l'unicité de l'interlocuteur DGFIP sera synonyme de sa localisation au chef-lieu d'un département, ce qui éloignera encore davantage le citoyen des services de la DGFIP ?

Aussi, sans aller plus dans le détail par rapport à cette opération remue-méninges, notre délégation a indiqué qu'il était désormais urgent de donner la plus grande visibilité possible à nos collègues en termes d'évolution des missions et des services.

Or, deux paramètres seront déterminants dans l'évolution de notre administration : le coût très important de l'isolation thermique des bâtiments administratifs, et dans la période du fonctionnement de notre réseau des services déconcentrés, ainsi que l'impact également très important du développement du télétravail.

Ces deux éléments vont générer une pression de plus en plus forte sur votre gestion des surfaces des bureaux.

Or, jusqu'à présent, les OS ont été mises à l'écart de vos réflexions sur ce sujet alors que le DG s'était engagé à ouvrir les discussions à la fin de l'année dernière. Notre question majeure a donc été on ne peut plus simple : quelle sera la configuration du réseau de la DGFIP à l'horizon de la fin du quinquennat ?

Quels seront les métiers qui auront encore de l'avenir à la DGFIP ?

Quelles carrières seront encore possibles à la DGFIP en fonction de sa catégorie ?

La DG doit comprendre que les collègues sont en attente d'une visibilité la plus grande possible de l'évolution de leur administration pour mieux s'y préparer en anticipant au maximum les choix professionnels et personnels qu'ils auront à faire dans les années à venir.

En réponse, le DGA n'a pas nié que le cadrage des moyens budgets emplois était largement posé tout en considérant que ce n'était pas un corset que l'on pouvait travailler sur cette base. Le DGA a expliqué aux OS que la synthèse de l'opération Remue-Méninges ne serait soumise au vote du CTR car ce ne sont ni des propositions de l'administration ni celles des OS.

Concernant la feuille de route, il a considéré que la DG avait des ambitions qui ont l'avantage de fixer un cap, des objectifs et de mobiliser notre action pour les atteindre. Pour lui, cela constitue des premières projections stratégiques pour faciliter la suite des travaux. Il a ajouté qu'en fonction du calendrier il sera possible d'avoir des échanges sur le futur COM.

A ce sujet, il a indiqué que le prochain contrat ne sera probablement pas signé avant la fin de l'année même si ce serait souhaitable.

Pour le DGA, une signature avant le 21/03/2023 serait une ambition réaliste. Ce COM donnera aux agents des éléments d'éclairage et de projection collectifs. Service public pour faire quoi, rôle des agents, ambition collective, moyens pour les réaliser.

Évoquant les transferts de mission, il a précisé que la DGFIP en récupérera en cohérence avec ses missions et lorsqu'il y aura une valeur ajoutée collective à ce que la DGFIP le fasse. Il a enfin indiqué qu'il n'y avait pas de projet d'externalisation de l'informatique à la DGFIP.

A l'issue des échanges sur ce point de l'ordre du jour, la CFTC a eu la confirmation que son analyse était bien la bonne. La DG a déjà bouclé son nouveau COM. Tout a été négocié avec la direction du Budget et lorsque l'on a posé la question sur le fait de savoir si la DG avait les moyens de faire bouger les lignes pour tenir compte de demandes des OS, la réponse a été négative. Les marges de discussion et encore moins de négociation seront donc particulièrement réduites. De quoi être très inquiets pour l'avenir des discussions en matière indemnitaire.

6. Perspectives d'évolution du réseau PIE/domaine : résultat de l'appel à expérimentation (pour information)

La CFTC a pris acte de l'information sur les périmètres d'expérimentation choisis par la DGFIP tout en s'inquiétant des choix présentés et de l'absence de présentation des conséquences pour les personnels. En effet, nous avons fait observer que ces périmètres allaient entraîner des conséquences juridiques essentielles pour les personnels sans présentation de la moindre fiche RH traitant, ni de mutation, ni de prime de restructuration, ni des conséquences de la gestion à distance sur les déplacements des agents.

Pourtant, il était indiqué que certains agents feraient l'objet d'un transfert de responsabilité fonctionnelle ou même hiérarchique dans une autre direction.

La CFTC a donc estimé que tant que ces sujets ne seraient pas purgés, la mise en place de cette expérimentation devrait être reportée.

Nous avons donc considéré que l'administration faisait bien peu de cas des personnels. En réponse, le DGA nous a indiqué qu'il y aurait des conséquences mais pas de mutations d'office car il ne s'agit pas de sanctions disciplinaires.

Pour lui, c'est une expérimentation. On ne sait pas exactement comment cela va se passer localement. Le local gère les modalités pratiques.

Si on n'arrive pas à en tirer les conclusions d'ici printemps 2023 on ne généralisera pas. L'impact RH est nul pour l'instant.

Seul, le bilan donnera des éléments sur la prise en compte des impacts RH. Pour l'instant, pour le DGA, il n'y a pas d'emplois supprimés, pas d'agents qui déménagent, pas de changement de nature de la mission.

On a au pire un rattachement d'agents à un DRFiP au lieu d'un DDFiP actuellement, mais pas de déménagement. La DG a prévu un groupe de travail pour un premier bilan de l'expérimentation au 1er semestre 2023.

7. Projets de décret et d'arrêté permettant le déploiement de fonctions administratives indiciées à la DGFIP (pour information)

Le CTR s'étant terminé tardivement, ce point n'a pu être traité en séance. Les projets de décret et d'arrêté concernés avaient déjà été soumis à l'avis du CTM (Comité Technique Ministériel). Ce point était donc uniquement pour information.

8 Questions diverses :

Sobriété énergétique En réponse à nos propos liminaires, le DGA a proposé de faire un point d'information sur les mesures prévues dans ce cadre.

S'agissant de la limitation de vitesse concernant les véhicules utilisés par les agents dans le cadre de leur missions le DGA a indiqué que la DG leur fera confiance.

Concernant le télétravail, il sera possible de demander des jours complémentaires en cas de surconsommation d'électricité identifiée par RTE.

S'agissant du chauffage, les services publics devront au maximum montrer l'exemplarité. Cependant, la règle sera que c'est le bâtiment qui va commander. On va utiliser des thermomètres voire des sondes pour adapter le niveau de chauffage afin que la température prise en compte soit bien celle du bureau dans lequel travaillera l'agent. Des aménagements seront donc possibles. Des outils de pilotage pour la nuit et le week-end seront mis en place ainsi que sur les autres usages (eau chaude sanitaire, écrans). 2 millions d'euros seront mobilisés pour la régulation des températures (thermostats).