

CSASCR MARDI 17 JANVIER 2023 – COMPTE RENDU

---

Ce premier Comité Social d'Administration permet à la CFTC DGFIP d'intégrer l'instance du dialogue social des services centraux de la DGFIP suite aux élections professionnelles.

La CFTC y jouera pleinement son rôle.

- **Les emplois 2023 (pour avis)**

La loi de finances pour 2023 prévoit 850 suppressions d'emplois pour la DGFIP. Compte tenu des transferts entre programmes, le nombre d'emplois supprimés est de 684.

L'évolution quantitative de 147 emplois dans les services centraux ne fait pas oublier à la CFTC la suppression de 684 emplois sur l'ensemble du collectif de la DGFIP en 2023. Cela se traduit par des conditions de travail dégradées pour les collègues impactés.

**Si la CFTC ne peut que saluer le renforcement des équipes des services centraux (principalement pour la transformation numérique et pour le pilotage de la transformation et de la performance, gestion fiscale et contrôle fiscal), elle ne peut oublier que ce renforcement se fait au détriment des services du réseau.**

**Le renforcement de la force de travail au niveau des services informatiques a pour objectif de fournir de nouveaux services, de nouvelles applications et de répondre à l'enjeu de la «dette technique» des applications actuelles.**

**La question du recrutement important sur ces postes spécifiques est un enjeu pour l'année à venir.**

**Dépouiller les forces de travail du réseau, pour consolider les services centraux dans un contexte global de suppression d'emploi, n'a pas de sens pour la CFTC.**

Dans ce contexte, l'ensemble des représentants du personnel ont voté contre.

- **Périodes probatoires des agents recrutés au sein des services centraux**

En 2022, sur 335 agents ayant rejoint les services centraux, 11 les ont quittés dans le cadre du droit de rétractation.

Ce droit peut être exercé, aussi bien par le bureau de recrutement que par l'agent, dans les six mois de son arrivée. À l'occasion de ce point d'étape la direction générale a précisé que, concernant les nouvelles recrues sortant de l'ENFIP, il convenait de distinguer la période probatoire pour la titularisation dans le grade et la période de six mois permettant d'exercer une rétractation.

Ce droit de rétractation existe compte tenu des sujétions particulières liées aux missions exercées au sein des services centraux.

Pour la direction, le droit de rétractation permet à un agent de ne pas rester bloqué sur un poste où il ne se sent pas bien. Ce droit ne doit pas être considéré comme une sanction ou un déshonneur.

**Pour la CFTC, l'exercice du droit de rétractation, qu'il soit exercé par l'agent ou par le service, à souvent pour effet de faire culpabiliser l'agent qui considère ne pas avoir été «à la hauteur».**

**La CFTC a demandé que le principe de mise en place de points d'étapes (méthode évidente pour tout manager) soit rappelé à l'ensemble des services recruteurs lors de la constitution du vivier. Un guide des bonnes pratiques serait aussi nécessaire afin d'éviter que certains collègues soient invités à quitter les services sans qu'ils ne sachent réellement pourquoi on leur demande de partir. La méthode d'exercice du droit de rétractation par certains services est un réel sujet.**

**Le faible nombre d'agents concernés ne retire pas la souffrance que peuvent ressentir ces collègues. Cette situation est connue du bureau conditions de vie au travail et diversité. En 2023, l'objectif est de faire connaître les dispositifs d'accompagnements existants, afin d'éviter d'arriver à une situation d'exercice du droit de rétractation.**

**La CFTC a demandé à ce que le sujet soit suivi chaque année par le Comité Social d'Administration.**

- **Création de la mission EcoFiP (pour information)**

La démarche EcoFiP a été lancée en août 2020 par une instruction du directeur général, pour porter à la DGFIP l'ensemble des actions orientées vers la protection de l'environnement et notamment la lutte contre le réchauffement climatique. Une structure dédiée, dénommée Mission EcoFiP, est créée au sein de la direction générale.

La Mission EcoFiP est chargée d'orienter et d'animer, sous l'impulsion du responsable national EcoFiP et de la cheffe du service Stratégie, Pilotage, Budget, les actions de la DGFIP en matière d'écoresponsabilité.

La Mission EcoFiP est une structure légère composée d'un AFIPA et de 2 à 3 agents. Outre son responsable, de niveau AFIPA actuellement en cours de recrutement, la Mission disposera d'une part d'un cadre généraliste, adjoint au responsable de la Mission, et qui sera notamment chargé de l'animation et de la communication, en lien étroit avec les correspondants EcoFiP désignés dans toutes les directions et services de la DGFIP et, d'autre part, d'un cadre technique, de profil ingénieur, plus particulièrement chargé des travaux techniques et budgétaires en lien avec les problématiques de la Mission (par exemple suivi des bilans gaz à effet de serre (GES), évaluation du coût et des impacts des actions engagées...).

Le recrutement d'un ingénieur est nécessaire compte tenu des compétences techniques requises.

**La CFTC salue la mise en place d'une structure opérationnelle visant à promouvoir l'écoresponsabilité. Si la dimension transversale est bien intégrée, pour la CFTC l'écoresponsabilité doit être appréhendée de façon globale. En effet, elle ne doit pas se limiter au cadre professionnel. Les attentes fortes dans ce domaine doivent être entendues à travers la mise en place de dispositifs pratiques pour les agents.**

Pour la direction, le déploiement de l'écoresponsabilité passera également par la formation de l'ensemble du collectif professionnel de la DGFIP.

- **Bilan du réaménagement des locaux de la DIE (pour information)**

Le 4 janvier 2023, les représentants du personnel ont pu visiter les nouveaux locaux de la DIE dans le bâtiment Necker.

Ces nouveaux aménagements visent à améliorer les conditions de vie au travail des agents en les adaptant à leurs usages et besoins actuels liés aux nouvelles modalités de travail (notamment prise en compte des changements apportés par l'essor des demandes de télétravail au sein de la DIE), à réunir les équipes dispersées, y compris la direction, et à réaliser une vitrine des nouveaux espaces de travail, en conformité avec les préconisations du rapport sur l'immobilier public de demain.

Les agents de la DIE ont rejoint leur espace de travail au cours de la première quinzaine de janvier 2023.

Les caractéristiques de ces nouveaux bureaux sont les suivantes :

- 35 % d'espaces de travail collaboratif de différentes natures (salles de réunion «classiques», bulles de 2 à 4 personnes, un espace bibliothèque «silence», un espace «ruche»),
- 233 positions de travail dont 104 postes de travail individuels pour 120 collaborateurs (agents de la DIE et prestataires)
- 129 positions collaboratives partagées soit 2 positions de travail par agent.

Le coût des travaux est d'un peu plus de 1 000 € HT par m<sup>2</sup> pour une rénovation en profondeur d'un bâtiment livré en 1989. La surface concernée est de 1 800 m<sup>2</sup>.

L'objectif est de faire de ces nouveaux locaux une "vitrine des nouveaux espaces de travail" permettant d'intégrer une nouvelle manière de concevoir l'espace de travail à la DGFIP et dans d'autres administrations.

**La CFTC a salué l'association de l'ensemble du personnel concerné à la réflexion menée, tant sur les méthodes et l'organisation du travail, que sur les espaces à concevoir. Cette méthode participative permet de favoriser la sensibilisation et l'expression des agents de tous grades et fonctions, à toutes les étapes du projet.**

**À ce stade, il convient de rester attentif au ressenti des agents. Une enquête sur leur environnement de travail est souhaitée dans une période de six mois.**

- **Projet de réaménagement immobilier du SSI et de la DPN sur la résidence de Noisy-le-Grand (pour information)**

Sur 21 structures au total du SSI/DPN, 16 sont directement concernés par le projet d'emménagement au sein des nouveaux espaces du 3ème étage du bâtiment maille Nord III situé à Noisy le Grand.

La signature du bail de ces nouveaux espaces par le secrétariat général est imminente et permettra d'installer 180 postes de travail.

L'idée est d'être sur un espace de travail plutôt ouvert où l'on parle de position de travail et non de poste de travail avec des bulles de confidentialité, des espaces de convivialité ...

Le plan d'implantation matérialisant la disposition des services, des mobiliers et des postes de travail est en cours de finalisation dans le cadre de la signature du bail ; les agents sont actuellement sollicités par leur hiérarchie pour valider les plans d'installation notamment pour ce qui concerne le cloisonnement.

**La CFTC sera attentive à ce que les demandes des agents soient bien prises en compte et que ceux-ci aient de bonnes conditions de travail notamment en matière d'aménagement d'espace et de réseau informatique.**

- **Sécurité aux abords de la gare RER de Noisy-le-Grand**

Le sentiment d'insécurité exprimé par de nombreux agents travaillant sur les différents sites de Noisy-le-Grand et usagers de la gare RER Noisy-le-Grand-Mont d'Est a été intégré par la direction qui s'est rendue sur place.

La direction a sollicité la mairie de Noisy-le-Grand sur le devenir des travaux annoncés sur les abords de la gare RER. À ce jour, ce courrier est resté sans réponse. Une relance va être faite.

La direction a annoncé à cette occasion qu'une salle de convivialité serait créée au Montaigne en 2023.

**Pour la CFTC, la sécurité des nombreux agents passant par la gare RER de Noisy-le-Grand-Mont d'Est doit rester une priorité. Elle veillera à ce que toutes les actions nécessaires soient mises en place pour garantir la sécurité des agents.**

- **Projet d'installation des services informatiques localisés à Nantes au sein de la future cité administrative Doumergue (pour information)**

Les services SSI/DPN situés à Nantes sont actuellement installés dans le bâtiment Kibori en attendant leur installation dans la future cité administrative Nantes Doumergue en cours de construction.

Le plan d'implantation matérialisant la disposition des services, des mobiliers et des postes de travail n'est malheureusement pas encore disponible : les travaux de micro-zoning devraient s'achever en avril 2023.

Il est à noter que le médecin de prévention et l'ISST sont associés aux réflexions et participent aux instances.

Les nouveaux espaces de travail sont conçus selon la nouvelle doctrine de la DIE en matière d'organisation et d'occupation des espaces.

Cela a donné lieu notamment à un recensement des usages afin d'identifier les besoins d'espaces selon les modes de travail.

Les taux de présence ont été également mesurés montrant un maximum de présence de présence à un instant T correspondant à 70 % de l'effectif. L'ajustement devant se faire, en cas de besoin, sur les postes des prestataires.

**La CFTC a demandé des précisions quant à ce calcul de 70 % notamment quant à la prise en compte des postes nomades dans ce pourcentage. La CFTC sera vigilante afin que les postes implantés soient suffisants pour que les agents puissent travailler dans de bonnes conditions.**

Le prochain Comité Social d'Administration (CSA) des services centraux et directions rattachées se tiendra le

**lundi 17 avril 2023**

**Vos représentants CFTC sont là pour faire remonter vos demandes.**

**N'hésitez pas à les contacter : [cftc.servicescentraux@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cftc.servicescentraux@dgfip.finances.gouv.fr)**