

CSASCR MARDI 28 NOVEMBRE 2023 – COMPTE RENDU

Dans le cadre de sa déclaration liminaire la CFTC DGFIP a dénoncé la gestion par l'administration des contraintes générées par les travaux sur les transports en commun durant la période estivale. La CFTC DGFIP a souligné le manque de réactivité et de pragmatisme de l'administration sur cette période générant pour de nombreux collègues des temps de transport fortement allongés et pour certains l'usage de leur véhicule personnel pour venir sur leur lieu de travail alors même que la DGFIP a des objectifs en matière de décarbonation.

La CFTC DGFIP a également dénoncé la différence de traitement entre les collègues de la DGFIP travaillant dans le département de Seine-Saint-Denis concernant la prime de fidélisation pour un État plus fort en Seine-Saint-Denis. D'un montant de 10 000 € versé en une seule fois au terme de ces cinq années de service, cette prime vise à accompagner la transformation de ce département dans les dix ans qui viennent par un renforcement des capacités du service public.

A l'occasion d'un réexamen du décret interministériel sur cette prime en juin 2023, la CFTC DGFIP a interpellé la première ministre sur le fait que les agents de la DGFIP travaillant au sein des services centraux et localisés dans le département de Seine-Saint-Denis ne percevaient pas cette prime.

Pour la CFTC DGFIP, l'ensemble des agents publics travaillant effectivement sur le territoire de Seine-Saint-Denis y compris ceux rattachés à la direction générale doivent pouvoir bénéficier de ce dispositif.

- **Création de la mission EAI**

La mission EAI (Échange Automatique d'Informations internationales) aura pour objet d'apporter une vision stratégique et de gérer les différents mécanismes internationaux d'échanges automatiques d'informations à des fins fiscales.

Créé en 2015, l'EAI est l'instrument moderne de coopération internationale pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscales. Plusieurs dispositifs d'EAI ont été mis en place ou sont en cours de discussion au sein de l'OCDE, de l'union européenne (notamment la série des directives de coopération administrative ou DAC) ou en bilatéral.

Cela porte sur l'échange automatique des comptes bancaires (plus de 100 pays) sur certaines catégories de revenus, sur des déclarations pays par pays des plus grandes entreprises, sur les rescrits, sur certains montages fiscaux, sur les revenus générés sur des plateformes numériques et demain sur les déclarations servant de support à l'imposition minimale mondiale des grandes entreprises (pilier 2 de l'OCDE) ou CESOP en matière de TVA.

Plusieurs structures de la DGFIP sont impliquées dans ces missions. Leur regroupement dans le cadre d'une mission pérenne permettra la constitution d'une équipe experte dédiée ainsi que des gains de productivité. Aujourd'hui, 4 services sont concernés par le pilotage et la gestion des EAI (DLF, SSI, SGF, SJCF).

Les compétences en matière de pilotage et de gestion des différents dispositifs d'EAI actuellement dévolues au SGF ainsi qu'au SJCF seraient transférées à la mission EAI. La mission EAI serait amenée à coopérer de manière régulière avec la DLF et le SSI dont les missions demeurent inchangées. La création de la mission se ferait par le transfert de 5 agents du SGF et de 2 agents du SJCF qui travaillent aujourd'hui sur les EAI. À terme les effectifs de la mission devraient se monter *a minima* à 15 agents.

La nouvelle mission aurait un double rattachement auprès des chefs de service du SGF et du SJCF et pourrait être fonctionnelle dès le premier trimestre 2024. Le cadre immobilier reste à trouver afin de permettre le transfert des agents concernés occupant actuellement des bureaux au sein du SGF et du SJCF.

Une note de présentation de la nouvelle structure sera adressé à chaque agent pressenti afin qu'il puisse bien comprendre les enjeux, les compétences et les modalités de fonctionnement de la structure, l'invitant à la rejoindre au terme d'un délai de réflexion. Leur nombre étant réduit chaque agent pourrait être reçu en entretien individuel avec le pilote du projet. Les agents qui choisiront de rejoindre la structure seront ensuite régulièrement sollicités pour donner leur avis sur l'organisation de la nouvelle structure lors de réunions informelles.

À l'heure actuelle le calendrier de déploiement et l'implantation de cette nouvelle mission sont à l'arbitrage.

La direction générale a précisé à la demande de la CFTC DGFIP que la mission pourrait être proposée aux inspecteurs stagiaires dans le cadre des postes aux choix.

- **Bilan des conseillers mobilité carrière (CMC) et référents management (RM)**

Mis en place début 2021 pour les grades d'IDIV à administrateurs, les conseillers mobilité carrière et référents management visent à répondre à la nécessité d'accompagner de façon personnalisée les cadres A+ (IDIV, IP, AFIPA) et les cadres supérieurs (AFiP, AGFiP, AE) de la DGFIP dans un contexte de transformation métier et RH.

Deux années après sa mise en place, le réseau des CMC-RM, initialement positionné sur l'accompagnement des cadres A+ et des cadres supérieurs de la DGFIP, s'est renforcé en septembre 2023 afin d'étendre la couverture de cette offre de service à l'ensemble des inspecteurs de la DGFIP.

Ainsi depuis le 1^{er} septembre 2023 les IFIP peuvent solliciter les CMC-RM.

Cadres expérimentés de la DGFIP, les CMC-RM sont des professionnels, spécialistes de l'écoute, du conseil et de l'accompagnement des cadres dans leur évolution professionnelle.

Dans un cadre confidentiel et bienveillant, ils accompagnent, individuellement et collectivement, les cadres qui le souhaitent dans la construction de leur parcours professionnel, dans la conduite de leur carrière et dans leurs pratiques managériales. Ils interviennent également en soutien des services et des cadres lors des réformes d'organisation, pour animer des ateliers collectifs sur des thématiques RH/Management.

Leur action repose sur 3 principes clés : confidentialité, bienveillance et volontariat.

Le dernier bilan réalisé fait remonter le caractère qualitatif du service rendu par le réseau des CMC-RM accompagnant les cadres A+ et les cadres supérieurs de la DGFIP.

Les CMC reçoivent les cadres pendant une heure en moyenne, dans le cadre d'entretiens qui portent majoritairement sur les thématiques mobilité-carrière (79 %). Le volet managérial (RM) représente 21 % des entretiens.

Les principaux conseils délivrés par les CMC-RM en 2022 ont été des aides (381) sur CV/lettre de motivation/préparation d'entretien, des échanges (261) sur les perspectives de carrière et des échanges (278) managériaux ou orientation vers le dispositif adapté.

En 2022, les CMC-RM ont organisé ou participé à 322 actions collectives (ateliers, webinaires, réunions, rencontres PFRH, interventions en DRDFIP...) auxquelles plus de 11 596 cadres ont participé.

Sur le premier semestre 2023, les CMC-RM ont participé ou organisé 194 actions collectives auxquelles 8 734 cadres ont participé.

Aujourd'hui, le renforcement du réseau des CMC-RM permet d'élargir l'offre de service à l'accompagnement des inspecteurs de la DGFIP. Depuis le 1^{er} septembre 2023, 12 CMC-RM accompagnent les 20 000 inspecteurs de la DGFIP.

Au 20 octobre 2023, 214 inspecteurs ont demandé un entretien, sachant que les CMC ont déjà reçu 155 inspecteurs (soit 73 % des demandeurs).

À l'exception de la CMC qui a pris ses fonctions en novembre, tous les CMC ont porté l'offre de service par courriel personnel auprès des inspecteurs mobilité externe à la DGFIP. Sur les 669 inspecteurs contactés, 58 ont répondu et émis un besoin (demande d'entretien, question RH...).

Dans un contexte où de plus en plus d'emplois sont pourvus au choix pour les IFIP, la CFTC DGFIP salue l'extension de l'offre de service des CMC-RM à ce public.

A la demande de la CFTC DGFIP, l'administration a confirmé que les CMC-RM avaient vocation à répondre aux sollicitations des IFIP stagiaires.

- **Mise en place d'une cellule nationale de lutte contre la fraude déclarative**

La lutte contre la fraude déclarative doit être renforcée pour faire face à l'augmentation des tentatives de fraudes et améliorer l'efficacité de nos actions de lutte contre la fraude en amont de la prise en charge, et de manière concertée et coordonnée avec les actions mises en oeuvre en aval par le contrôle fiscal.

A la demande du directeur général, il est créé une cellule légère et transverse, afin de coordonner au plan national les actions de lutte contre la fraude déclarative.

La lutte contre la fraude déclarative mobilise aujourd'hui de nombreux acteurs (GF, SJCF, SSI, réseau..) de manière non coordonnée, sans vision globale ni stratégie préétablies, ce qui nuit à l'efficacité de nos actions dans ce domaine.

Afin de remédier à cette situation et de gagner en efficacité collective, la cellule sera principalement chargée d'élaborer la stratégie de la DGFIP en matière de lutte contre la fraude déclarative, et d'assurer le pilotage et le suivi transversal des actions mises en oeuvre dans ce domaine.

La cellule sera rattachée au service de la gestion fiscale, et placée sous l'autorité fonctionnelle de la sous-direction GF-1.

Cette équipe sera implantée au 7 rue Hector Berlioz à Bobigny, au sein des services de la direction de la DDFiP 93. Cette implantation au sein des services confrontés concrètement et quotidiennement aux schémas de fraude rencontrés et à proximité des services centraux permettra une connexion utile et permanente avec le terrain.

La cellule sera dirigée par un(e) cadre supérieur de niveau administrateur possédant si possible un parcours et des compétences avérées en matière de lutte contre la fraude, secondé par un(e) adjoint(e) cadre de niveau IP.

Elle sera composée dans un premier temps d'une équipe de 4 cadres A.

Le dimensionnement de l'équipe fera l'objet d'un bilan après un an de fonctionnement de la cellule.

Les IFIP stagiaires pourront candidater sur ces postes au choix en cas de besoin de recrutement. L'implantation de cette cellule dépendante des services centraux (GF1) sur le site de Bobigny conduit à agrandir le périmètre de compétence de la formation spécialisée du CSASCR.

- **Retour d'expérience du réaménagement des locaux de la DIE**

Début 2023, les représentants du personnel élus en CSASCR ont pu visiter les nouveaux locaux de la DIE (Direction Immobilière de l'État) qui sont la vitrine de l'immobilier public de demain.

Le nouvel environnement professionnel proposé par la DIE, et qu'elle applique pour ses agents intègre les évolutions dues au progrès technologique, au développement du mode projet et des modes de travail agile ainsi qu'aux nouvelles approches du management.

Ces évolutions se traduisent spatialement par l'aménagement de nouveaux espaces de travail qui constituent un nouvel enjeu pour les acteurs, en particulier pour les administrations.

Cette réorganisation de l'espace de travail prend en compte les possibilités offertes par les nouvelles technologies qui permettent désormais de travailler en mode nomade et entraînent une évolution des modes d'organisation du travail. L'ensemble de ces évolutions conduit à privilégier des espaces modulables, la fin des bureaux individuels attitrés, la mise en place d'open space avec le flex office.

Après plus de dix mois d'utilisation, les agents de la DIE ont pu participer à une enquête anonyme sur leur nouvel environnement de travail.

Pour une direction qui porte ce projet et dont c'est le coeur de métier, la CFTC DGFIP considère que le taux global de satisfaction à 83 % n'est pas satisfaisant .

40 % des agents de la DIE considèrent que le volume de rangement qui leur est attribué n'est pas suffisant. 57 % des agents de la DIE considèrent que le niveau de bruit de l'environnement de travail est élevé et il est considéré comme gênant pour 60 % des agents.

Le plan d'action présenté aux représentants du personnel du CSASCR sera déployé. Une nouvelle enquête anonyme sera alors réalisée pour mesurer le taux de satisfaction des agents de la DIE sur leur espace de travail.

À ce stade et compte tenu des résultats de ce questionnaire, la CFTC DGFIP reste sceptique sur le déploiement généralisé de ce type d'environnement de travail. Le dispositif reste perfectible avant d'envisager des généralisations.

- **Présentation du bilan télétravail 2022**

L'administration a présenté le bilan du télétravail de 2022 et du début de l'année 2023 ce qui permet d'appréhender un cycle complet. 85 % des agents des services centraux bénéficient d'au moins un jour d'autorisation de télétravail (TT) par semaine.

Il y a très peu de refus de TT formalisé dans SIRHIUS (1 pour les services centraux pour 73 au niveau national).

Concernant les refus non formalisés dans SIRHIUS, ils peuvent être expliqués et justifiés à partir du moment où le fonctionnement au sein d'un même service est connu de l'ensemble du collectif professionnel. Cette information doit passer a minima par une réunion d'équipe annuelle permettant à chacun de connaître « les règles » appliquées.

La CFTC DGFIP réaffirme son attachement au dispositif de télétravail car il permet une amélioration des conditions de vie des agents. Les correspondants de la CFTC DGFIP restent à votre écoute si vous rencontrez une difficulté pour en bénéficier.

- **Sécurité gare RER Noisy-le-Grand le Mont d'Est**

Les échanges entre les différents acteurs (Mairie – RATP) permettent d'espérer la mise en place de filets afin d'éviter la chute d'objets sur les passants.

La CFTC DGFIP constate l'attention toute particulière de la direction sur ce sujet qui nécessite des concertations régulières avec des acteurs qui n'ont pas les mêmes priorités et le même calendrier que la DGFIP.

Vos représentants CFTC sont là pour faire remonter vos demandes.

N'hésitez pas à les contacter : cftc.servicescentraux@dgfip.finances.gouv.fr