

Paris, le 09/12/2020

**Comité Technique de Service Central de Réseau (CTSCR)
des Services Centraux et Personnels Rattachés de la DGFIP
Réunion du mercredi 9 décembre 2020**

Liminaire

Madame la Présidente,

Dans vos réponses à notre déclaration liminaire du précédent CTSCR du 26/11/2020 vous avez à plusieurs reprises souligné notre attachement aux dates et à la chronologie des événements.

SOLIDAIRES Finances Publiques revendique cette vigilance par rapport à l'ordre dans lequel s'enchaînent les réunions d'instances et la diffusion de documentation notamment. Il ne s'agit pas d'un goût pour des détails sans importance, pas plus que d'une marotte de juriste.

Ainsi, lorsqu'il est indiqué que **ce CTSCR est consulté sur la création d'un nouveau service**, il semble **logique** que la **documentation encadrant la mise en œuvre de la préfiguration de ce service ne soit diffusée qu'après la réunion de cette instance**.

Mais arrêtons là sur **cette petite digression** visant, en quelque sorte à **remettre les pendules à l'heure** pour revenir au CTSCR de ce jour.

SOLIDAIRES Finances Publiques vous remercie, Madame la Présidente, pour cette nouvelle convocation rapide suite au CTSCR du 26/11/2020.

En effet, en dépit d'échanges particulièrement riches et denses lors de la précédente réunion, **certaines questions n'ont pas obtenu de réponses complètes ou totalement satisfaisantes**, tandis que **d'autres sont restées sans réponse**.

A) Concernant la DTNUM (Délégation à la Transformation Numérique), SOLIDAIRES Finances Publiques apprécie très favorablement la documentation complémentaire reçue pour cette nouvelle réunion, documentation qui corrobore ce qui avait été présenté le 26/11/2020 et complète dans les questions-réponses certains points soulevés et qui étaient restés en suspens.

Quelques observations sur les informations contenues dans cette documentation

Sur la rémunération et le régime indemnitaire

Les représentant·e-s de SOLIDAIRES Finances Publiques sont rassuré·e-s d'apprendre que la DTNum étant un service d'administration centrale, les **primes associées continueront à être perçues, tout comme les primes attachées à certaines fonctions, les primes informatiques** notamment.

Concernant la situation des agent·e·s qui ne souhaiteraient pas intégrer la DTNUM

Il est confirmé par la documentation que les agent·e·s qui le souhaitent pourront effectuer une mobilité pour convenance personnelle dans les mouvements 2021 dans les conditions de droit commun.

La documentation ajoute que s'ils ne bénéficieront dans ce cas, ni de priorités, ni de garanties, ni de dispositifs indemnitaires spécifiques « *une attention toute particulière sera accordée aux situations spécifiques des agents durant cette période de transition* ».

SOLIDAIRES Finances Publiques prend acte de cette assurance de prise en compte de situations personnelles, au-delà des principes qui président à cette réorganisation.

Sur l'association des agent·e·s

SOLIDAIRES Finances Publiques est satisfait de voir que les agent·e·s sont consulté·e·s/associé·e·s aux différentes étapes de la mise en place de la DTNUM et qu'ils continueront de l'être.

Ainsi, à l'instar des entretiens individuels qui ont eu lieu lors de la phase de réflexion sur la mise en place de la DTNUM, la documentation précise que des entretiens « **peuvent toujours être sollicités** » par les agents qui en « [exprimeraient] le besoin ».

De même, concernant la localisation des équipes de travail, il est indiqué dans le questions-réponses que si la mise en place de la DTNUM s'effectue sans changement de résidence administrative des agent.e.s, qui lui sont rattaché.e.s par transfert de missions, et que dans le cas où des aménagements pourront être recherchés pour rapprocher les équipes travaillant ensemble « **ces évolutions potentielles seront travaillées avec les agents concernés.** »

Au-delà de la documentation fournie pour cette réunion, quelques remarques complémentaires, issues notamment des échanges du précédent CTSCR

- **Concernant la formation professionnelle** : nous avons noté qu'au-delà de la formation pour les nouvelles missions, **les agent·e·s qui souhaiteraient voir évoluer leur périmètre de missions pourraient également bénéficier de formation.**
- **Sur la hiérarchie intermédiaire** : SOLIDAIRES Finances Publiques apprécie qu'une attention soit déjà et sera portée à la hiérarchie intermédiaire dans le cadre de la mise en place de la DTNUM **et veillera à ce point sur les moyen et long termes.**
- **De même, l'engagement, suite à notre demande, de réaliser des points d'étape trimestriels à compter du 01/12/2020 début de la préfiguration,** répond à une **attente particulièrement forte** de la part de SOLIDAIRES Finances Publiques.

Au-delà de tous ces points, **à ce nouveau CTSCR, nos attentes sont les suivantes :**

Ainsi qu'exprimé le 26/11/2020

- SOLIDAIRES Finances Publiques renouvelle **ses interrogations sur les conséquences d'une vacance de pouvoirs de la sous-direction SI2 et du bureau SI-1A** avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur le fonctionnement des équipes de travail.

- De même, SOLIDAIRES Finances Publiques rappelle sa demande de **mise à disposition d'un organigramme de la future DTNUM avec les noms des agent.e.s.**
- **Concernant les réunions qu'il est prévu d'organiser avec les services d'administration centrale** dès la phase de préfiguration, pour voir « comment travailler ensemble », **il est demandé que ce sujet fasse partie du point trimestriel d'information de ce CTSCR. Un retour sur ces « entretiens » avec en particulier une remontée des difficultés éventuelles rencontrées devra être fait.** Dans la mesure où la création de la DTNUM aura des conséquences sur l'ensemble des services et donc sur tous les agents de la Direction générale, il est important que ce CTSCR en soit informé.

En résumé, les représentant.e.s de SOLIDAIRES Finances Publiques apprécient la manière dont il a été répondu aux questions posées, soit lors du 1^{er} CTSCR, soit dans la documentation fournie pour cette réunion.

Le caractère précis et exhaustif du questions-réponses répond à ce stade aux interrogations des agent.e.s concerné.e.s.

Ce type de document nous conduit à exprimer un vœu, faire un souhait et pour 2021, c'est bientôt de saison ... : **SOLIDAIRES Finances Publiques souhaite, qu'à compter de 2021, l'exhaustivité des informations que nous avons trouvées dans le questions-réponses se retrouve dans tous les documents qui seront fournis à l'appui de projets de réorganisation lorsqu'ils seront soumis à ce CTSCR (dans la fiche de présentation, la fiche d'impact, l'organigramme notamment).**

En conclusion sur ce sujet de la mise en place de la DTNUM, compte tenu de l'ampleur de cette réforme ...

- Réforme qui impacte directement de nombreuses équipes de travail, bureaux et services,
- Réforme qui impacte aussi plus ou moins directement l'ensemble des agent.e.s et services des services centraux

... Sur ce vaste projet, il est certain, et l'expérience d'autres réorganisations de grande ampleur en témoigne, que tous les effets, toutes les conséquences sur les agent.e.s des services centraux et l'exercice de leurs missions n'ont pas pu être recensés à ce stade de la mise en place de la DTNUM.

Dès lors, **sur tous les effets** qui pourraient survenir tant sur les missions que sur la situation individuelle des agent.e.s, **Solidaires FIP demande que ces effets soient examinés dans la plus grande concertation possible et en toute transparence et avec tous les partenaires** : agent.e.s, représentant.e.s du personnel, instances représentatives telles que ce CTSCR notamment.

B) Concernant les LDG (Lignes Directrices de Gestion), nous n'avons pas d'observation sur les nouveaux documents ... puisqu'il n'y en a pas ! (de nouveaux documents ...)

S'agissant de la présentation qui nous a été faite des LDG lors de la réunion du CTSCR du 26/11/2020, Solidaires FIP aurait aimé pouvoir exprimer là aussi une certaine satisfaction, comme pour la présentation de la DTNUM. Ce ne sera malheureusement pas le cas, pour les raisons suivantes :

- Il nous a été dit que les **LDG** avaient été présentées et discutées avec les **Organisations Syndicales nationales** ...

Or, précisément, **la mise en œuvre concrète, via les LDG, de la loi de Transformation de la fonction publique** du 6 août 2019 qui **organise une gestion flexible des agents publics** comme dans le secteur privé, **en sortant du statut général de la fonction publique tout en renforçant les logiques managériales**, est bien loin d'emporter l'accord unanime des organisations syndicales.

- Par ailleurs, la documentation préparatoire fournie le 26/11/2020 nous a été présentée comme ayant **une visée pédagogique, donnant une vision d'ensemble** des Lignes Directrices de Gestion, sans préciser les spécificités applicables aux un.e.s et aux autres.

Mais, ce **CTSCR** est un **comité local qui, de ce fait, a à connaître des règles applicables aux agent.e.s qui font partie de son périmètre de compétence.**

D'où notre demande d'un document synthétique présentant de façon concrète et très précise les conséquences des LDG pour chacun.e des agent.e.s des services centraux, des DDG, de Saint-Pierre et Miquelon et de Wallis et Futuna.

- S'agissant du principe du **délai de séjour maximum sur certains postes**, qui à ce stade concerne les enseignants de l'ENFIP, les métiers du contrôle fiscal et les chef.fe.s de bureau et leurs adjoint.e.s

Solidaires Finances Publiques est clairement opposé à ce principe consistant à instaurer une « obsolescence de certaines missions ».

Les agent.e.s de la DGFIP ne peuvent pas être considéré.es comme des biens de consommation !

A l'heure où le développement durable est plus que jamais dans tous les discours, **le comble serait bien de jeter les agent·e·s une fois qu'elles ou ils ont bien servi**, pour les remplacer par d'autres, sans doute plus neufs, sans doute moins usés, **et du coup peut-être aussi plus « dociles » ...**

Et de fait, aucune des missions plus particulièrement ciblées par cette mesure, ne nécessite l'instauration d'une telle « date de péremption »,

- **les vérificatrices et les vérificateurs** ont un métier très technique qui évolue en permanence au gré de la législation fiscale, et exercent souvent leurs missions de nombreuses années.

Mais précisément, n'est-ce pas là le **gage de leur très grande technicité et donc de leur efficacité face à certains usagers qui peuvent faire appel à des conseillers et avocats fiscaux, chevronnés eux aussi ?**

- **les enseignant·e·s de l'ENFIP**, exercent un métier qui n'est pas uniquement technique sur une matière donnée, mais qui **nécessite aussi de grandes qualités pédagogiques qui ne s'acquièrent et ne se confortent qu'avec l'expérience.**

Certes, ces métiers ne font pas partie du périmètre de ce CTSCR, mais nous formulons les **mêmes remarques pour les chef·fe·s de bureaux et leurs adjoint·e·s, qui elles et eux, sont bien dans notre périmètre ...**

- **les chef-fe-s de bureaux et leurs adjoint-e-s** ... restent, dans les faits, rarement plus de trois ans sur leurs postes, afin de « faire leur mobilité ».

Mais des **disparités existent**, et pour une partie de cette population, notamment les **"internes"** c'est-à-dire celles et ceux qui occupent ces fonctions dans le cadre de leur déroulement de carrière DGFIP, des nuances doivent être apportées pour refléter la **réalité du contexte dans lequel cette mesure survient**.

Ainsi, **une grande partie de la population des chef-fe-s de bureaux et leurs adjoint-e-s** fait remarquer que si, dans l'absolu, elle n'est pas **opposée de façon dogmatique à une règle de durée maximale imposée**, il faudrait alors que **l'Administration applique et respecte l'ensemble des autres règles de gestion "classiques" qui permettent précisément de préparer à cette mobilité pendant tout le séjour sur un poste, et jusqu'à son départ, à savoir :**

- **une mobilité "choisie",**
- **un accompagnement,**
- **une évaluation annuelle systématique.**

Ainsi, les principes suivants, trop souvent bafoués aujourd'hui, devraient être rigoureusement respectés :

1°) ne pas empêcher systématiquement un cadre supérieur de quitter son poste alors que ce serait "son choix", en le retenant du fait de ses compétences, ou d'un calendrier pas opportun, ou d'une nécessité d'assurer un intérim ... (c'est notamment souvent le cas pour les adjoint-e-s de chef-fe-s de Bureau)

2°) procéder systématiquement à l'entretien à mi-parcours sur la mobilité

3°) procéder systématiquement à l'évaluation annuelle (souvent "zappée" par manque de temps)

4°) laisser un libre accès aux fiches de poste

5°) prévoir "la sortie", c'est-à-dire un **réel accompagnement** (accompagnement qui existe déjà plus ou moins pour les énarques, pour qui la mobilité est de fait déjà imposée)

6°) prévoir des tuilages et passages de relais systématiques au moment du départ et de l'arrivée sur un poste. En pratique, aujourd'hui la "règle" entre 2 successeurs est le plus souvent une vacance.

Par ailleurs, ce sujet est pour nous l'occasion de **montrer et rappeler combien l'Administration n'est pas à une incohérence près**.

Alors qu'elle impose à une population ce **rythme de mouvement tous les 3 ans**, elle a également voulu **imposer à la même population la responsabilité d'assurer elle-même un bilan de compétences** pour l'ensemble des effectifs sous sa responsabilité, mais cette fois **avec un rythme de ... 5 ans**.

Rappelons que SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES avait déjà dénoncé cette incohérence et que l'Administration avait ignoré cette remarque, **laissant le soin aux chef-fe-s de Bureau de se débrouiller** pour se sortir au mieux de cette difficile quadrature du cercle.

Concernant l'instauration du délai de séjour maximum sur certains postes, SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES alerte sur le **danger que représente pour les agent-e-s et pour les missions, un tel principe d'application systématique d'une « date de péremption »** sur les postes de chef-fe-s de Bureau et d'adjoint-e-s.

En effet, ce principe de délai de séjour maximum pourrait « se propager » tel un virus, aux postes de chef.fe.s de divisions, puis aux chef.fe.s d'équipes et enfin aux postes de rédactrices et de rédacteurs !

Au final, ce seraient alors toutes les équipes expérimentées qui disparaîtraient inexorablement !

La crise sanitaire, si elle a eu au moins un effet positif, a démontré s'il en était besoin la très grande réactivité et le professionnalisme des personnels de services centraux.

Ainsi, et pour ne citer qu'un exemple, qui d'autre que des équipes expérimentées à SI et à GF, notamment, pouvait garantir un versement aussi rapide d'aides d'urgence aux entreprises en grande difficulté?

Pour preuve, une actualité d'Ulysse du 07 déc. 2020 - Actualités générales :

*« Fonds de solidarité : 5,4 millions de demandes traitées et 8,4 milliards d'euros versés
Le fonds de solidarité mobilise fortement les équipes, que ce soit en administration centrale ou dans le réseau. Sa réussite repose sur le professionnalisme, l'engagement, le sens de l'innovation et du service public de tous les collaborateurs concernés : de ceux qui ont mis en place et développé ce dispositif comme de tous ceux, très nombreux, qui, dans nos services, chaque jour, traitent des cas complexes ou non automatisés ou encore répondent aux usagers. »*

- **S'agissant des recrutements et des postes à profil, le terme de transparence est évoqué dans la documentation fournie pour le 1^{er} CTSCR**

Le document indique que la fiche de poste, précisant notamment le contexte du poste à pourvoir et les compétences attendues du candidat.

« Chaque candidat est informé individuellement du choix du recrutement et des critères ayant prévalu lors du recrutement. En outre, le nom du candidat retenu fait l'objet d'une publication. »

Pour SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES, une véritable transparence suppose la mise en place d'un retour systématique, circonstancié et individuel en cas de non recrutement d'un candidat, avec indication précise des motifs qui ont conduit à ne pas retenir sa candidature.

- **Il nous a été dit que jusqu'à présent, le process de recrutement au choix à la DGFIP était « artisanal » ... et que les LDG allaient y remédier.**

Pour notre part, nous veillerons à ce que **l'administration ne remplace pas un mode de recrutement « artisanal » par un mode de recrutement industriel** ... qui serait peu propice à une meilleure adaptation des personnes recrutées aux exigences des postes à pourvoir.

Quant à l'argument invoqué selon lequel le recrutement au profil permettrait d'éviter toute discrimination, tout réseautage, nous aurions besoin d'explications car nous pensons plutôt le contraire.

- **Concernant les mutations**, il nous a été indiqué que **lorsque c'est le critère géographique qui prime**, l'affectation au département notamment, il est très **difficile d'affecter des agent·e·s qui n'ont pas le profil nécessaire au poste à pourvoir** et que le recrutement au choix évite cet écueil.

Mais c'est l'administration elle-même qui a imposé ce type d'affectation au département, contre l'avis des Organisations Syndicales.

- Enfin, **concernant le rôle des CAP**, il a été indiqué que **la fin de la compétence de ces instances sur certains éléments de gestion des personnels n'empêchait pas les Organisations Syndicales d'appeler l'attention de l'administration sur des cas individuels.**

Compte tenu du nombre, hélas toujours croissant, **de situations individuelles difficiles qui nous sont signalées**, nous craignons de devoir **utiliser de plus en plus fréquemment ce type de recours.**

Mais surtout, ce que nous dénonçons c'est que de telles pratiques, non encadrées, amèneront inévitablement à ce que de plus en plus de cas, qui auraient pu être étudiés et résolus en CAP, **soient désormais traités selon des règles différentes et donc inéquitables**, sans aucune transparence, voire restent dans l'ombre et ne soient pas traités du tout.

Au-delà des sujets DTNUM et LDG, SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES a soutenu les points suivants demandés par ailleurs par les autres organisations syndicales

- **Demande de précisions sur la situation des agent·e·s du service de préfiguration du PNSR publicité foncière**, actuellement dans les services centraux
- Questions sur les **possibilités pour les agent·e·s normalement tenu·e·s par la règle des 3 ans** dans les services centraux, en particulier pour celles et ceux arrivé·e·s au 01/09/2020 ?
- Enfin question sur le **régime statutaire et indemnitaire qui sera appliqué aux agent·e·s du PNSR**, au 1^{er} septembre et ensuite ?

Solidaires Finances Publiques, vous remercie, Madame la présidente, ainsi que l'ensemble de votre équipe pour votre disponibilité et pour l'organisation de ce nouveau CTSCR dans un délai aussi contraint et dans des conditions matérielles difficiles.

Merci