

Paris, le 26/01/2022

**Comité Technique de Service Central de Réseau
CTSCR des Services Centraux et Services Rattachés de la DGFIP
Réunion du mercredi 26 janvier 2022**

Liminaire

Madame la Présidente,

L'équipe de Solidaires Finances Publiques profite de ce premier CTSCR de l'année pour vous adresser, ainsi qu'à toute votre équipe, tous ses vœux pour 2022.

Parmi nos vœux, l'espoir que cette nouvelle année se place sous le signe d'un dialogue social de qualité. De même, le souhait d'une véritable prise en compte des femmes et des hommes qui composent la DGFIP et lui permettent de fonctionner, même dans des situations de crise comme la crise sanitaire que nous traversons actuellement.

Hélas, comme nous l'avons maintes fois dénoncé dans le cadre de cette instance, il est de plus en plus flagrant que la lettre « H » du sigle « RH » pour « Ressources Humaines » est bien plus souvent synonyme de « Hache », comme pour justifier l'injustifiable et permettre de « tailler à la hache ».

Les points inscrits à l'ordre du jour appellent les observations suivantes qui malheureusement illustrent ces propos pessimistes.

1) Les emplois 2022 (pour avis)

Solidaires Finances Publiques ne formulera pas d'observations sur ce premier point, même s'il nous est soumis « pour avis ».

En effet, le point « emplois » ne laisse malheureusement pas la place à une véritable discussion dans la mesure où les suppressions d'emplois – ou pour mieux dire les coupes claires et « à la hache » dans les effectifs, sont déjà comme gravées dans le marbre du PLF 2022.

2) Le transfert de missions du SRH vers le SARH (pour information)

Solidaires Finances Publiques dénonce tout d'abord l'information très tardive du CTSCR sur ce transfert qui sera effectif au 1^{er} septembre 2022, soit dans à peine plus de 6 mois.

Concernant les « motifs » du transfert, selon la documentation, le transfert s'appuie notamment sur un audit de la MRA réalisé au sein du SRH sur la gestion des demandes d'activités privées et accessoires.

- Quand a été réalisé cet audit ? Quelles sont ses conclusions exactes ? Impossible de le savoir à ce stade puisque le rapport de cet audit ne figure pas parmi les rapports d'audit de la MRA qui sont publiés sur Ulysse Cadres. Ce rapport a-t-il été jugé trop sensible ?

Solidaires Finances Publiques exige que ce rapport, mentionné dans la documentation préparatoire, soit communiqué aux représentants du personnel siégeant à ce CTSCR.

- Selon la documentation, cet audit portait sur les demandes d'activités privées et accessoires. Or, le transfert de mission dépasse ces activités puisqu'il s'étend également à la gestion de congés bonifiés, aux avancements d'échelon ainsi qu'aux déclarations des services publics et privés.

- Enfin, toujours dans le cadre des audits de la MRA, il apparaît selon la Circulaire d'orientations risques et audit 2022 qu'est programmé, au second trimestre 2022, un audit sur la « *Déconcentration des actes de gestion RH* ».

Selon la circulaire d'orientations pré-citée, cet audit « *viserait à faire un bilan des opérations de déconcentration déjà réalisées (succès / réserves, « pistes de progrès ») et à déterminer des actes de gestion qui pourraient être déconcentrés (prérequis / conditions de réussite, calendrier) de manière à pouvoir enclencher, à terme, un nouveau train de déconcentration.* »

Solidaires Finances Publiques s'interroge. Pourquoi ne pas avoir attendu les conclusions de ce dernier audit qui aurait permis de tirer profit des expériences passées en matière de déconcentration des actes de gestion RH ?

Calendrier - transfert des missions au 1^{er} septembre 2022

Au-delà de l'information très tardive du CTSCR mentionnée plus haut, l'information des agent.es concerné.es s'est une nouvelle fois faite beaucoup trop tardivement.

En effet, selon la documentation fournie, des réunions avec les bureaux ont été organisées en juin 2021, puis une réunion de certains agent.es avec le sous-directeur a eu lieu le 29/10/2021. Soit 4 mois de décalage entre l'information aux bureaux et celle faite aux agent.es, et ce, pour une mise en œuvre et un départ éventuel 9 mois plus tard !

Dans un calendrier aussi resserré, les collègues concerné.es ont eu très peu de temps et d'éléments pour se déterminer et décider s'ils allaient suivre leur mission, ou à défaut se projeter sur une demande de mutation, voire pour envisager de répondre à une fiche de poste.

Incidence du transfert sur la carrière des agent.es

L'impact de ce transfert sur la carrière des collègues concerné.es a-t-il été bien mesuré et anticipé ? En effet, pour les collègues candidat.es à des sélections par liste d'aptitude, comment sera assuré le « suivi » de leur candidature ?

Solidaires Finances Publiques exige que des informations concrètes soient données aux collègues sur la façon dont leur candidature continuera d'être valorisée, qu'ils suivent ou qu'ils décident de ne pas suivre leur mission.

Projet de création du 4^{ème} Pôle du SARH

Même si l'organisation cible relève plutôt du CTL du SARH, Solidaires Finances Publiques souligne que, dans la mesure où les agent.es seront « polyvalents » (répartition des dossiers selon des critères géographiques), il y aura inéluctablement une perte de compétence et surtout d'expertise. Ce phénomène sera aggravé par le recrutement de nouvelles et nouveaux collègues.

Enfin, pour d'évaluer cette potentielle perte d'expertise, et dans la mesure où la date limite de dépôt des demandes de mutations au 21 janvier 2022 est aujourd'hui dépassée, **Solidaires Finances Publiques demande combien de collègues vont finalement suivre leur mission sur les 22 personnes concernées.**

3) Point d'étape sur la nouvelle organisation du SSI et de la DPN - Installations immobilières du SSI, de la DPN et de la DTNum (pour information)

Concernant ce nouveau point d'étape sur la nouvelle organisation du SSI et de la DPN, Solidaires Finances Publiques regrette que, même s'il avait été indiqué lors de l'annonce de la réforme que des déménagements d'équipes auraient lieu « à la marge », des regroupements d'équipes soient devenus nécessaires.

Et si la fiche mentionne le fait que certain.es agent.es ont manifesté le souhait d'être regroupé.es, cela ne doit pas masquer le caractère plutôt subi et contraint de ces déménagements, les agent.es concerné.es privilégiant naturellement la fluidité des échanges professionnels sur leurs préférences personnelles de travailler sur tel ou tel site.

Dans cette réorganisation, comme dans celle du SRH, là encore, il semble que le facteur « humain » soit loin d'être prioritaire. En résumé, on réorganise et les agent.es s'accommoderont (ou pas) ...

4) Point d'étape sur la délégation à la transformation numérique (DTNUM) (pour information)

S'agissant de ce nouveau point d'étape sur la DTNUM, Solidaires Finances Publiques apprécie très favorablement la **constitution de filières de formation initiale et continue sur les compétences clefs de la transformation numérique** (ops, data scientist, scrum master, UX designer). Cela répond à une demande souvent formulée dans cette instance.

En effet, ainsi qu'il est indiqué dans la fiche, cela permettra à terme d'accroître les possibilités de recrutements de titulaires.

Cette remarque vaut d'ailleurs pour l'ensemble de la sphère informatique dans laquelle les possibilités d'accès aux formations doivent rester une priorité pour que l'humain reste maître à bord.

Ceci est d'autant plus important que le tableau des effectifs et des emplois de la DTNUM au 31/12/21 fait apparaître une proportion de plus du 1/3 de contractuels par rapport à effectif et aux emplois.

Solidaires Finances Publiques restera attentif à l'évolution de la répartition entre titulaires et contractuels dans la durée.

5) Réaménagement des locaux de la DIE (pour information)

La fiche fournie indique que dans le scénario d'aménagement retenu, les locaux de la DIE comporteront 35 % d'espaces de travail collaboratif et que les agents auront « 2 positions de travail » (sous-entendu, 1 poste de travail de type individuel et 1 poste de travail de type collaboratif).

Solidaires Finances Publiques renouvelle ses alertes sur les risques que comporte ce type d'aménagements et insiste sur la nécessité de permettre aux agent.es de disposer, lors de leur présence sur le site, d'un véritable choix de travailler sur un type de poste ou un autre (individuel ou collaboratif).

6) Présentation du plan de continuité d'activité (PCA) des services centraux de la DGFiP (pour information)

Si la documentation préparatoire n'appelle pas d'observation sur les missions identifiées, en revanche des précisions sont attendues sur les modalités d'implication des agent.es concerné.es par le PCA.

Ainsi, il est indiqué en page 12 que chaque agent.e susceptible d'être impliqué.e dans le dispositif de continuité d'activité doit avoir été préparé.e et formé.e.

Dès lors, quelle est la procédure et quel est le calendrier de désignation des agent.es ? De même, quelles sont les modalités de préparation et d'information des collègues ?

7) Point sur le télétravail (pour information)

Bilan dispositif pérenne de télétravail au 31 décembre 2021

Concernant le suivi des refus de télétravail, nous prenons note du recensement effectué dénombrant 6 refus pour incompatibilité avec le service et 1 recours hiérarchique.

Toutefois, Solidaires Finances Publiques ne partage pas totalement la vision optimiste de la fiche qui en déduit l'existence d'un dialogue de qualité entre les agent.es et leurs responsables de service. En effet, et comme évoqué à plusieurs reprises lors de précédents CTSCR, **cette vision sous-estime les cas non recensés du fait d'une auto-censure des agent.es suite à une « discussion » dissuasive avec le responsable d'équipe.**

Mise en œuvre du télétravail exceptionnel à compter du 3 janvier 2022

Solidaires Finances Publiques constate, et s'interroge sur, la très grande disparité existant en matière de taux de télétravail par services de la Direction générale au 14/01/2022 entre les services où le taux est le plus élevé (97%) et ceux où le taux est le plus bas (19%) en bas de la page 2 de la fiche. **Les contraintes particulières liées à certaines missions très sensibles empêchent-elles un recours plus important au télétravail dans une période où les chiffres de contaminations s'envolent ?**

Enfin, quid de la déclinaison à la DGFIP des nouvelles consignes gouvernementales en vigueur jusqu'au 2 février 2022 ?

Points inscrits à l'ordre du jour à la demande de Solidaires Finances Publiques

1) Gestion du CIP de Noisiel par l'ESI

Divers incidents et dysfonctionnements ont été signalés : arrêt électrique ayant causé une panne des badgeuses et une augmentation de la température des salles abritant les serveurs.

- **Quel service assure la maintenance des pointeuses ?**
- **Quelles sont les solutions proposées lorsque des pointeuses sont défectueuses ?**
- **Quel service est chargé de la maintenance électrique du site ?**

La perspective de remplacer les clés de portes par des cartes magnétiques semble envisagée :

- **Quid de la fermeture des portes de l'intérieur en cas d'alerte intrusion par exemple ?**

2) Regroupement et déménagement des équipes de Noisiel à Noisy-le-Grand dans le cadre de la mise en place du SSI et de la DPN

- **Comment sera organisé le déménagement et par quel service ?**

3) Déroulement de la période probatoire des agents arrivant en services centraux

Lors du CTSCR du 7/10/2021, Solidaires Finances Publiques avait une nouvelle fois insisté sur la nécessité de rappeler aux chef.fes de bureau les "bonnes pratiques" en matière de management et de gestion des personnes, avec notamment la mise en place effective de points d'étapes avec l'agent.

En réponse à cette demande, le bureau RH-1C avait alors indiqué que serait rappelée aux chef.fes de bureaux la nécessité d'organiser un point d'étape intermédiaire au bout de trois mois de période probatoire.

Or cette année encore, nous sommes interpellé.es par de trop nombreux collègues mis.es en difficulté et en grande souffrance, et placé.es de fait dans l'obligation de demander l'exercice du "droit de rétractation".

Cette situation apparaît s'aggraver encore cette année, et même si l'administration continuait d'estimer que le nombre de collègues concerné.es n'est pas assez conséquent pour y consacrer des réflexions spécifiques, le mal-être profond occasionné par les situations dont nous avons connaissance, ainsi que les graves "maladresses" managériales souvent constatées, justifient à eux seuls que des solutions pérennes y soient apportées.

Solidaires Finances Publiques réitère donc sa demande de réflexions, de travaux, et d'élaboration de consignes de bonnes pratiques sur ce sujet, notamment dans le cadre d'un GT dédié.

Dans cette attente et à ce stade, il a été demandé *a minima* :

- que soit précisé comment s'est formalisé ce rappel aux chefs de bureaux ;**
- que le message envoyé aux chefs de bureau soit communiqué aux membres du CTSCR.**

A ce titre, nous vous remercions pour l'envoi en document préparatoire à ce CTSCR, du dernier message adressé le 08/12/2021 par le bureau RH-1C à l'ensemble des responsables de structures. Ce message permet de constater que l'intention y est, notamment par une « *invitation* » de ces responsables à organiser un bilan intermédiaire et à assurer un accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants.

Néanmoins, nous ne pouvons que constater en ce moment, que cette année encore, de lourds dysfonctionnements existent, et que les moyens pour y remédier sont loin d'être à la hauteur.

====ooOOOOoo=====

Nous vous remercions, Madame la présidente, ainsi que l'ensemble de votre équipe pour votre disponibilité et pour la préparation de ce CTSCR.