

Ce CTR, compte tenu de son ordre du jour pléthorique, s'est déroulé sur 2 jours, le 1^{er} et le 9 février.

Montreuil, le 17/02/2021

Avant la lecture des déclarations liminaires, le DG a tenu des propos liminaires :

Situation sanitaire

À la DGFIP le tableau de bord indique que le nombre de cas avérés est relativement bas. C'est rassurant sur le respect des consignes sanitaires. Dans les dernières allocutions, il y a une inquiétude sur le variant et la dynamique dans les prochaines semaines. Quelques modifications ont été annoncées pour les commerces au-delà de 20 000 m², mais elles sont assez peu impactantes pour la DGFIP.

Le Secrétariat général du ministère a diffusé des éléments sur les nouvelles règles sanitaires, (distanciation 2 m) ; elles ne valent que pour les situations où le port du masque n'est pas possible.

Sur les masques, il y a eu une alerte pour ceux fabriqués chez soi, mais l'ensemble de ceux qui ont été distribués restent suffisamment sécurisants vis-à-vis de la pandémie. Des rechargements de masques se feront selon les mêmes modalités que la première fois.

Fonds de solidarité

Il nous place en première ligne dans les mécanismes d'aide aux entreprises (14MD versés, 7M de paiements pour 2 M d'entreprises). La complexité s'accroît avec : 6 régimes différents, plusieurs versions livrées par les services informatiques, un poids croissant des cas de refus automatiques (plusieurs centaines de milliers de cas) ou des renvois vers les services pour les dossiers qui méritent des recherches complémentaires (en décembre, 650 000 demandes et près de 400 000 payées pour plus de 2MD € à la date d'hier).

Une partie est envoyée (150 000) en contrôle manuel et le stock antérieur est monté jusqu'à près de 300 000 dossiers, principalement dans les SIE.

Il existe une force de frappe à la DGE avec un renfort de la DIRCOFI IDF, qui traite les paiements de plus de 30 000 € jusqu'à 200 000 €. On va aller au-delà de ces montants, c'est-à-dire à plusieurs millions d'euros. La fermeture des centres commerciaux conduira à des paiements très élevés et la DGFIP souhaite l'assurer. IL faudra faire attention à ce que la distribution ne se transforme pas en chèque en blanc. L'automatisme pour des montants faibles peut se comprendre (à ce sujet la MRV élabore des filtres avec TRACFIN et le secteur bancaire), mais pas sur des montants plus élevés.

Il existe une pression forte sur la mise en paiement. Les délais de la DGFIP sont très courts, dans la majorité des cas ils sont inférieurs à la semaine (2/3 des demandes sont payées à j+3). La DGFIP travaille très bien !

Le taux de « décrochés » des plateformes a baissé à 80 % face au nombre et aux situations difficiles. Les conditions de travail des agents sont très différentes selon les organisations mises en place par les directeurs : cellule départementale plutôt que SIE... La situation est tendue et un recrutement temporaire est prévu pour aider à passer ce pic de charge du fonds de solidarité (6/9 mois ?), pour les travaux les plus simples. 250 recrutements sont annoncés dans les journaux ce matin par Bruno Le Maire, cela va être fait dans les prochaines semaines.

Impact sur le Contrôle fiscal

Ce recrutement vise à limiter le recours aux agents du CF. Le fonds de solidarité ne doit pas devenir une tâche permanente de CF. IL est nécessaire de maintenir une pression du CF pour l'économie qui ne subit pas la crise (entreprises qui fonctionnent et patrimoine des personnes physiques) et assurer la solidarité nationale grâce au fonds. En contrepartie, chacun doit contribuer par ses impôts aux charges publiques. On ne baisse pas la garde sur le contrôle fiscal.

Autant la période poste PCA pouvait être complexe, autant aujourd'hui l'activité fonctionne sans problème majeur signalé.

À la fin de ces propos liminaires, l'ensemble des organisations syndicales a pu lire ses déclarations liminaires (*celle de la CGT Finances publiques*).

Premières informations sur les sujets abordés dans les déclarations liminaires des organisations syndicales :

Formation : Yannick Girault prend aujourd'hui la tête de l'ENFIP. Il est indéniable qu'il faut une remise à niveau de la formation. Il y a trois sujets :

L'absence de présentiel et le fait que les jeunes sont un peu seuls : il faut les appeler hebdomadairement ;

Le déficit de formation commence à peser y compris sur l'arrivée des sorties d'école sur la préparation d'un nouveau poste. La moindre présence sur le lieu de travail avec le tutorat devient plus difficile. Il faut pouvoir proposer des ajouts en termes de formation ;

Nous avons trop baissé une partie de la formation en présentiel, ce qui a entraîné un repli sur les sujets principaux. Le niveau n'y est pas, y compris en formation continue !

Campagne impôt sur le revenu

On commence à y travailler, l'idée est de respecter les dates (pas comme en N-1). De plus il faut avoir une attention sur l'accueil à distance, y compris en tenant compte qu'on a déporté une partie des plateformes sur les entreprises, pour le fonds de solidarité. C'est dans nos habitudes d'organiser de l'appui, on l'a réussi en N - 1 avec moins d'anticipation. Les campagnes de communication doivent rassurer les usagers. La campagne IR 2021 se fait dans un contexte plus stable. Il n'y a pas de nouveautés. On n'a pas observé d'incompréhensions massives. Il faut capitaliser sur la précédente campagne, avec renfort des canaux à distance.

☛ Réponses aux déclarations liminaires

Demande de suspension des réformes : le bilan des premières semaines met en évidence que les basculements informatiques et les évolutions prévues se sont passés de façon satisfaisante : l'exercice était maîtrisé, mais nous devons rester prudents sur toutes les conséquences. Nous ne sommes pas inconscients sur l'avancée des transformations. Elles ont vocation à mieux gérer et à mieux mailler le territoire, sans être sur le modèle polyvalent de la trésorerie. Il faut vérifier que nous sommes au rendez-vous sur la qualité de service du point de vue des usagers, des élus locaux et enfin des agents. Les usagers sont satisfaits de nos services, les agents doivent en avoir conscience.

Loi ESSOC : les sondages sont orientés dans le sens d'une appropriation par les agents et par les usagers. Le sentiment de relation de confiance progresse.

Transfert des taxes Douanes/DGFIP

Le PLF 2021 a ajouté les taxes énergétiques dans le périmètre

(carburant dans les DOM, TICPE, bio carburants) avec un objectif de transfert en 2024. D'autres transferts à venir sont actés dont les taxes collectées par le CNC.

Un audit pour la réingénierie des process sera effectué. Les sujets Ressources Humaines sont en cours d'examen entre la douane et la DGFIP.

La Loi de sécurité globale

Il existe des sujets qui nous concernent directement : le renforcement de nos outils de contrôle pour qu'on puisse également interroger fiscalement le régime du mécénat. Actuellement on ne peut faire que du rescrit, ce qui nous empêche de vérifier que les justificatifs fiscaux remplissent les conditions légales du mécénat. Il y aura un système déclaratif permettant d'avoir le montant des dons perçus et le nombre de reçus fiscaux délivrés. Il y aura des possibilités de sanctions à la clé.

*A l'issue des réponses de la DG,
la CGT est réintervenue*

Sur la poursuite des réformes, la CGT demande leur retrait et leur suspension a minima.

Concernant la perception par les usagers d'un bon service rendu, ce bilan a été fait avant la mise en place des réformes. Et quitte à citer des chiffres et des sondages, il serait de bon ton de regarder aussi les résultats des baromètres sociaux qui sont mauvais pour les agents. Ils se dégradent même avant la mise en place du NRP. La CGT vous alerte sur la situation psychologique des agents. Les chiffres des baromètres vont encore s'aggraver (même si les agents s'interrogent sur l'opportunité de les remplir, ne croyant plus à leur intérêt). La résignation a ses limites !

Les suppressions d'emplois, comme toujours les plus importantes à la DGFIP, continuent et ont des conséquences dramatiques sur les conditions de travail et l'exercice des missions. Ce n'est pas le recrutement de contractuels qui ne sont pas formés pour le fonds de solidarité, qui va pouvoir absorber les surcharges de travail. La CGT demande un recrutement à la hauteur des besoins : cela commence par l'appel des listes complémentaires du concours des agents de catégories C.

La direction générale doit prendre en compte le désespoir des agents. La situation est tendue dans le pays (Pôle emploi, à la DGFIP Marseille, Saint-Malo, pour lesquels nous avons des remontées de menaces inquiétantes...). Les réformes en cours s'ajoutent à la détresse due à cette crise qui n'en finit pas, les agents n'ont pas besoin d'instabilité supplémentaire.

☛ RÉPONSES DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

- Fonds de solidarité : des données écrites vont être communiquées dans les 48 heures ; mises à jour à la date d'aujourd'hui. Il peut rester quelques cas, mais c'est une courbe en cloche.
- Recrutements : Il s'agira de contractuels ou de vacataires pour 6 mois, avec prolongation possible. La formation doit être actualisée très vite car les modalités du fonds changent plusieurs fois par mois. Cela dépendra des modes d'organisation des directions. Ils pourront être mis en appui sur d'autres missions et les directions pourront affecter des agents sur le fonds. Il est très difficile de savoir ce qui va se passer en septembre.
- Sécurité des agents : Le directeur général est d'accord avec les organisations syndicales sur le constat, mais quelles mesures faut-il prendre ? Les situations sont différentes sur le territoire... IL faut être attentif même aux signaux faibles. Il est preneur de suggestions sur ce qui peut améliorer et prévenir les problèmes. Personne n'est à l'abri, quand on voit les émeutes aux Pays Bas.
- Baromètre sociaux : Effectivement les baromètres ont été faits avant les transformations, mais il existe un écart de visions entre celles des usagers et celles des agents sur la qualité du service.
- Concours et formation : Sur le sujet des concours, la direction générale travaille sur l'attractivité de la maison DGFIP.

Pour les épreuves des concours, toutes les précautions sanitaires sont prises. Les oraux se passent chez un prestataire externe (Plexiglass pour les jurys, aération et nettoyage entre 2 candidats). IL existe des exceptions au présentiel pour les DOM et les personnes fragiles.

Pour la formation continue, nous travaillons à une offre pour les sorties d'écoles et sorties de l'an passé, pour atteindre le niveau requis.

Formation initiale ces C : ils arrivent le 17 mai, selon la situation une formation hybride ou distancielle sera mise en place.

Les formations initiales sont raccourcies pour faire place à des formations sur place probatoires, en manipulant les applications avec les agents et les chefs de service. Cette formule est très appréciée par les agents au moment de leur prise de poste. Pour l'accueil des stagiaires il y aura des messages aux directions. Quant au télétravail et ses conséquences sur la titularisation, il sera tenu compte des conditions de scolarité au moment de la titularisation. Cela ne sera pas un motif refus.

Sur l'appel des listes complémentaires la situation n'est pas différente de N-1, le niveau a été fixé à 10/20.

Le CTR ayant été suspendu, à la reprise les organisations syndicales n'ont pas fait de déclarations liminaires mais ont

dénoncé et condamné l'embauche de 250 contractuels en renfort sur la gestion du fonds de solidarité, en lien avec les suppressions d'emplois et le manque de reconnaissance des agents.

☛ Propos de la DG :

La DGFIP a un contrat d'objectifs avec des moyens. Dans la situation actuelle on ne peut pas faire comme si rien ne se passait en disant aux services débrouillez-vous ! Nous devons compenser avec des recrutements de court terme pour aider ponctuellement sur une mission qui n'était pas la nôtre. Ils n'auront pas la même valeur ajoutée que nos agents parce qu'ils ne connaissent pas nos applications. Il leur faudra une formation pour leur mettre le pied à l'étrier. Ces recrutements étaient nécessaires car dans les SIE, la situation est tendue, comme vous l'avez-vous-mêmes signalé !

Le stock de dossiers sera communiqué et servira de critère de répartition des soutiens supplémentaires. Il faut éviter les anathèmes idéologiques sur le sujet.

Concernant l'ordre du jour,

Nouveau dispositif de télétravail à la DGFIP (voir la fiche jointe sur l'analyse de la CGT)

Monsieur Rouseau du bureau RH2A a effectué une présentation du nouveau dispositif dont les principales nouveautés sont le traitement des demandes au fil de l'eau, la possibilité de télétravailler au choix sur deux lieux différents, la possibilité pour toute personne éligible au télétravail de bénéficier du dispositif de télétravail ponctuel ouvrant droit à 40 jours "flottants" de télétravail au choix de l'agent, et la possibilité à tout agent de télétravail temporaire en cas de situation exceptionnelle (crise sanitaire, intempéries...).

La CGT est intervenue sur l'entrave sur la mise en place du télétravail à la DGFIP depuis 2016, qui a été en partie à l'origine des retards de mise en place du télétravail dit exceptionnel que nous appelons travail confiné à domicile, ainsi que la gestion désastreuse de la crise sanitaire.

Nous avons effectué un chiffrage du nombre de postes de télétravail ouverts en 2022 à la DGFIP qui seraient entre 10 % et 25 % grand maximum.

Nos chiffres semblent tout à fait réels, ce qui confirme notre approche sans fixer un taux qui sera de toute façon inférieur aux 30 % actuels en crise COVID.

La CGT a également dénoncé la pression actuelle du reporting souvent journalier et parfois écrit imposé dans certains départements aux télétravailleurs, qui s'ajoute au stress de la crise.

La CGT a également dénoncé la déréglementation touchant le télétravail, son utilisation comme celle du travail à distance visant essentiellement à économiser sur les locaux et surfaces de travail, à augmenter la productivité, à participer à la

destructuration des structures, du réseau et à accélérer la mise en place des réformes régressives dont l'objectif est l'implosion de notre administration et de ses missions.

À la question de la CGT sur le flex office et les craintes suite à la réduction des surfaces de travail de la DGFIP lors de la réfection des 39 cités administratives, en particulier pour les personnels nomades, le DG a répondu :

« **Sur le Flex-office il s'agit d'un sujet sérieux et à réfléchir.**

On ne doit pas regarder à l'aune de la crise avec 30 % de l'effectif en télétravail et ne pas faire de calcul sur cette base.

Le flex-office est une organisation de l'espace de travail, qui ne permet plus d'accueillir de façon traditionnelle 100 % de la force de travail sur le même espace de travail ; cela devient possible grâce à l'absentéisme et à l'utilisation des espaces de convivialité...

C'est ce qui a été mis en place au SDNC à St-Germain en Laye, où l'espace de travail mixe les espaces de travail, de convivialité et de réunion pour accueillir les agents.

Au-delà de la réduction des effectifs, la politique de réduction des espaces de travail menée par la DIE (Direction immobilière de l'État) s'applique à la DGFIP, où le ratio M2/agent est nettement supérieur à la norme avec de 16 à 20 m² par agent. Un retour à la norme de 10 m² est demandé mais rarement appliqué.

La DIE a entamé une réflexion avec des universitaires pour réfléchir au flex-office de demain. La DGFIP doit s'en inspirer.

Pour terminer la CGT Finances publiques est revenue sur le télétravail à domicile en situation de travail normale, pour lequel il est nécessaire de repenser l'organisation du travail dans son ensemble, ainsi que la gestion des collectifs de travail, dans un cadre qui permette la définition de règles et garanties effectives et systématiques empêchant notamment les transferts de responsabilité de l'employeur au télétravailleur et toutes formes d'uberisation.

Nous avons alors annoncé notre décision de voter contre l'avis proposé sur le télétravail dans l'attente d'une déclinaison DGFIP du protocole ministériel encore non stabilisé pour rentrer dans le détail et autour duquel nous pourrions porter nos revendications.

Nous avons alors porté les principales revendications construites avec les collègues qui figurent en fiche jointe.

☛ **Les réponses de la DG**

Parmi les réponses évasives et les satisfecits de la DG sur le sujet : le report des jours flottants non utilisés d'une année sur l'autre ne sera pas possible.

Sur la simplification de l'octroi ou du refus du télétravail et le fait que c'est le seul chef de service qui le décide, il s'agit de simplifier et d'aller plus vite dans un cadre au fil de l'eau en

évitant les tampons multiples de la DRH notamment.

Ce formalisme allégé se retrouve par la simple autorisation sous Sirhius que nous avons dû modifier pour aménager cette fonctionnalité.

C'est d'ailleurs suite à cette modification et aménagement de Sirhius que nous avons décidé de mettre le télétravail à l'ordre du jour de ce CTR.

Le DG décide de reporter le vote à l'issue des discussions ministérielles et communication du protocole où il y aura reconvoque pour avis.

La Charte des droits et obligations vous sera retransmise en amont.

Après la fin des discussions au niveau ministériel et la stabilisation d'un protocole, le DG est d'accord pour la confection d'un Guide, mais pas de 10 pages, qui seraient supérieures au protocole.

Sur des dispositions spécifiques à la DGFIP en matière d'indemnisation de télétravailleurs, ce n'est pas le bon niveau et ce n'est d'ailleurs pas possible dans le protocole.

La rénovation n'a rien à voir avec le flex-office qui vise seulement une organisation plus fluide du travail.

La rénovation et les restructurations sont plus d'équerre avec l'immobilier actuel.

Le Bilan social 2019 de la DGFIP

Les indicateurs sont fixés par un arrêté. Ils ont été réalisés uniquement et pour la première fois avec des données SHIRIUS.

7 grandes thématiques y sont abordées. Il introduit quelques indicateurs : Répartition h/f structure démographique, départ annuels forts en 2019 (4734), temps partiel à 16 % très concentré sur les femmes, 55 % de recrutement de femmes par promotion interne, 6800 agents promus, dont 62 % femmes.

La DG souligne quelques points : nombreux départs à la retraite mais l'âge moyen est stabilisé depuis quelques années, des efforts ont été faits sur la féminisation des jurys de concours qui se confirme dans les nominations dans les emplois supérieurs.

Analyse et propos de la CGT dans la fiche jointe

☛ **Conclusion de la CGT**

Sur le fond : les suppressions d'emploi sont moindres que les années précédentes selon vos propos, mais elles se cumulent et on ne peut que faire le lien avec le NRP. IL est une adaptation de notre réseau pour pouvoir absorber ces suppressions, mais ne répond pas aux besoins des usagers. Ces réformes ne sont faites que pour absorber les coupes budgétaires et les suppressions d'emploi.

Sur les écrêtements, on vous laisse le soin de dire que le nombre d'heures est stable mais cela reste inacceptable, ce sont des heures non rémunérées et qui équivalent à des ETP.

Handicap : certes nous sommes au-dessus du taux légal de recrutement. Pour autant ceux atteints de handicaps invisibles ne sont pas bien pris en charge ou niés par la hiérarchie, malgré les recommandations des médecins du travail. IL ne faut pas seulement aborder la question de l'aménagement en termes de matériel, mais aussi de missions et de charge de travail. De plus le matériel n'est pas adapté à domicile en cette période de travail confiné !

Action sociale : on voit bien le lien avec le NRP mais pour la CGT il est hors de question que le budget de l'action sociale soit utilisé à accompagner le NRP !! L'employeur doit lui-même prendre en charge son propre démantèlement de la DGFIP !

Bilan de la Formation Professionnelle 2019

Intervention de la délégation de la CGT finances Publiques

Même si la lecture des 46 pages du bilan de la formation professionnelle 2019 est intéressante, il nous paraît aujourd'hui totalement décalé de commenter ce document alors que la formation est percutée de plein fouet par la crise Covid et ce depuis mi-mars 2020.

Les promos de stagiaires 2019/2020 ont terminé leur scolarité en distanciel en 2020, et ont été installés sur leur lieu de stage dans les conditions difficiles que l'on connaît tous.

Depuis fin octobre 2020, les IS et CS de la promo 2020/21 suivent leur formation en tout distanciel. Depuis début janvier ils ont commencé la partie bloc fonctionnel et les difficultés se font sentir de manière croissante. Les signes de surmenage se font sentir : stress, sentiment d'isolement, difficultés croissantes à assimiler des cours qu'ils jugent trop dense. Ils n'arrivent pas à faire le lien avec le travail qu'on va leur demander dans les services.

De plus, ils ont beaucoup de mal à déconnecter, y compris le week-end, travaillent 10 heures par jour et le couvre feu à 18h n'arrange rien à leur sentiment d'isolement.

Plusieurs groupes de stagiaires ont directement interpellé la direction de l'enfip.

L'enfip a indiqué en début de semaine aux chargés d'enseignements que les scolarités allaient être allégées.

C'est un premier pas, mais nous estimons que les emplois du temps doivent comporter 3 demi – journées libérées par semaine pour leur permettre de reformuler leurs cours (au lieu de cela, la direction de l'enfip a supprimé la demi-journée libérée du vendredi après midi).

Pour la CGT, au vu des remontées des stagiaires, la scolarité suivie en quasi tout distanciel ne permet pas de préparer et de réaliser les épreuves écrites et orales dans de bonnes conditions. C'est pourquoi nous revendiquons que tous les stagiaires valident leur scolarité 2020/21.

De la même façon nous estimons que cette année, les stages doivent perdre leur caractère probatoire : les scolarités se sont déroulées en quasi tout distanciel, avec les difficultés que cela engendre et les stages se dérouleront au moins pour partie en télétravail, dans des services souvent amputés d'un grand nombre d'agents en présentiel... Comment dans ces conditions former et évaluer les stagiaires ?

Au vu du contexte sanitaire très dégradé, nous revendiquons également que les stagiaires soient autorisés à effectuer leur stage au plus près de leurs centres d'intérêts matériels et moraux.

La liste des lauréats du concours commun C vient d'être publiée. Nous souhaitons, si la situation sanitaire le permet, que les collègues suivent leur formation en présentiel. Nous exigeons aussi l'appel de la totalité de la liste complémentaire, qui permettrait de soulager les services en sous effectifs.

Concernant la formation continue, la situation est aussi catastrophique puisqu'elle a été stoppée net et le redémarrage est des plus compliqués...

A ce propos, les lauréats B en A n'ont pas pu suivre la formation bloc fonctionnel et les stagiaires C leur formation métier...

Enfin, les chargés d'enseignement sont surchargés de travail du fait de la réécriture des scolarités au format tout distanciel et aujourd'hui vous leur demandez encore en plus d'appeler les collègues pour prendre de leurs nouvelles ? Avez-vous pris conscience que eux aussi sont au bord de l'épuisement ? Au passage, comment ne pas évoquer et condamner le projet de limiter la durée d'occupation des postes de chargés d'enseignement à 5 ans ? Le professionnalisme des profs est la pierre angulaire qui permet à votre dispositif de ne pas s'écrouler !

☛ Réponse de l'administration

● *Formation continue*

Nous mettons en place un plan d'action volontaire sur la remise au bon niveau de la formation continue. Le déficit de la formation 2020 commence à peser sur les agents arrivant dans les services. Nous travaillons à une offre pour permettre aux agents d'atteindre le niveau de compétence requis. La réécriture des modules en format distanciel est compliquée et demande du temps. Aujourd'hui un tiers des formations ont été adaptées.

● *Formation initiale*

On est en train de prendre contact avec les contrôleurs et inspecteurs stagiaires pour voir comment ils vont.

Pour apprécier la titularisation des stagiaires, nous tiendrons compte des conditions particulières de la scolarité de cette année.

- **Lauréats du concours C**

Les stagiaires débuteront leur scolarité le 17 mai.

En fonction de la situation sanitaire, ils suivront leur scolarité en présentiel un jour sur deux ou en tout distanciel.

Concernant la situation des effectifs, nous sommes dans la même situation que l'an dernier et nous suivrons les mêmes raisonnements en termes de recrutement.

Pour la CGT finances Publiques, l'administration ne répond pas à nos revendications, seules solutions pour prendre en compte le stress et le mal être croissant des stagiaires et des enseignants.

Pour info, nous sommes la seule organisation à avoir revendiqué la titularisation de tous les stagiaires A et B en neutralisant le dispositif habituel (validation de 2/3 des UC et stage probatoire).

Plan d'actions de la DGFIP en faveur de l'égalité femmes-hommes

Ce plan sur l'Égalité professionnelle femmes / hommes à la DGFIP est la déclinaison du plan ministériel du 9 mars 2020 que la CGT n'a pas signé.

Un constat global : accompagnement, étude, suivi, communication, mais pas de réels moyens alloués à ce plan, que ce soit budgétaire ou en personnel.

Pour le DG, un plan d'action ne peut pas avoir d'effets immédiats.

Les inégalités se retrouvent dans la société, dont nous ne formons qu'une partie.

La discrimination positive est là pour contrer l'effet sociétal.

Il faut regarder les recrutements, la formation, puis grignoter.

Aujourd'hui, les promotions d'IPFIP et d'AFIPA sont paritaires.

... Pourquoi ? Parce que la DGFIP a été pénalisée à hauteur de 190 000 € pour ne pas avoir respecté les 40 % de promotions de femmes dans les emplois de commandement !!!

Concernant la déclinaison du plan :

Nous avons demandé qu'une fiche réflexe soit élaborée et remise aux agentes enceintes lors de l'entretien dédié afin de leur garantir une connaissance de leurs droits.

L'administration propose de communiquer sur le don de congés aux parents d'enfants gravement malades.

La CGT demande une évaluation du volume de ces dons et un

don équivalent de l'administration.

Concernant l'état des lieux sur le nombre d'heures écrites et la proportion femmes, hommes.

Le nombre d'heures écrites est évoqué depuis des années dans les CT, surtout par les OS, mais sans prise en charge.

Dans la réalité, ces heures correspondent souvent à la prise en charge des suppressions d'emplois par les agents ne voulant pas abandonner leurs missions.

La mesure 5 du plan propose la promotion du télétravail.

En quoi le télétravail favorise-t-il l'égalité Femmes/Hommes ?

Pour la CGT, le télétravail ne peut pas être la solution à tout : refus de temps partiel, tensions dans un service, mal être d'un agent.

Pour la Direction Générale, le télétravail tel que proposé donne de la liberté, de la souplesse, des marges de manœuvre.

La mesure 6 du plan parle d'actions fortes de communication pour déconstruire les stéréotypes de genre et lutter contre l'autocensure.

Dans la circulaire du 11 mars 1986 parue au JO du 16 mars 1986, le premier ministre, Laurent Fabius, demande d'utiliser les règles de féminisation des métiers, fonctions, grades ou titres.

Le 6 mars 1998, Lionel Jospin rappelle la circulaire précédente, peu appliquée, et invite à recourir aux appellations féminines dans les services de l'État.

Le conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes l'écrit : « Les représentations auxquelles les citoyen.ne.s sont constamment exposé.e.s renforcent les stéréotypes de sexe et les inégalités entre les femmes et les hommes. Pour renverser cette tendance, l'État et les collectivités territoriales se doivent d'être exemplaires, notamment via l'utilisation de l'argent public destiné à la communication. »

La langue reflète la société et sa façon de penser le monde. Ainsi, une langue qui rend les femmes invisibles est la marque d'une société où elles jouent un rôle second. C'est bien parce que le langage est politique que la langue française a été infléchié délibérément vers le masculin durant plusieurs siècles par les groupes qui s'opposaient à l'égalité des sexes.

En conséquences, la CGT demande la mise en conformité des corps et grades dans l'ensemble des sites de la DGFIP, ainsi que dans les applications (e contact).

Concernant les mesures de résorption des écarts salariaux, pourquoi attendre 2022 ?

Dans la prise en charge des violences sexistes et sexuelles, les victimes ont besoin de lisibilité.

La CGT demande la création d'une fiche identifiant clairement

les démarches et les interlocuteurs, à saisir pour les victimes. Elle doit être visible sur les sites des directions.

La CGT s'est abstenue sur ce plan, estimant que la prise en charge de l'Égalité Professionnelle par la DGFIP mérite plus d'ambition et surtout de moyens.

Projets de décret et d'arrêté relatifs à la création du service national des quitus à Denain (59)

Modification du lieu de dépôt des déclarations et engagements relatifs à la taxe 3 % :

L'obligation de télédéclarer la taxe sur la valeur vénale des immeubles détenus en France entraînant une modification des règles de compétence, n'appelle pas d'observation de la part de la CGT Finances Publiques.

Néanmoins, comme cela a été exposé verbalement, cela ne change rien aux règles et moyens de contrôle. En d'autres termes cela aidera la relance des déclarants défaillants, qui sont déjà connus des services, mais pas ceux qui ne se sont jamais fait connaître. Or les contrôles des redevables de cette taxe sont complexes, puisqu'elle concerne des personnes morales étrangères, non établies en France. Donc par définition ces entreprises doivent être identifiées en amont. Rien n'est prévu dans cette fiche pour améliorer ces recherches, la dématérialisation n'est d'aucune aide en ce sens.

Par ailleurs vous estimez que cette taxe ne rapporte « que » 35 M€. Si la DGFIP se donnait les moyens d'aller chercher les redevables, elle pourrait améliorer non seulement son rendement, mais aussi celui de l'IFI, pour les vrais porteurs de parts à prépondérance immobilière, grâce au recueil des informations.

La CGT FINANCES PUBLIQUES s'abstient donc sur ce point N°1, au motif de l'absence de dimension contrôle dans la fiche et s'associe à la demande de SOLIDAIRES d'ajouter ce sujet à un prochain groupe de travail sur le contrôle fiscal.

Modification des services centraux – Service des systèmes d'information et SCN Cap Numérique : (voir la fiche jointe sur l'analyse de la CGT)

La fiche traite de la question de la restructuration **totale** de tous les services informatiques en administration centrale.

Ainsi, au vu de la nouvelle organisation et des questions que cela pose, 3 grandes problématiques peuvent être posées au CTR :

Le maintien des traitements

Normalement : « *Les services issus de la réorganisation étant considérés comme relevant de l'administration centrale, les primes associées continueront à être perçues, de même que*

les autres primes liées aux qualifications informatiques ou aux missions transférées » (P7, V. II).

Mais la CGT s'est faite l'écho d'inquiétudes remontant des services :

- Quel est le statut de la nouvelle direction des projets numériques (normalement une direction nationale) ?
- Les nouveaux arrivants auront-ils le même régime indemnitaire que ceux qui y sont actuellement ?

La CGT demande le maintien des traitements et le rattachement total des services à l'administration centrale.

Le problème de l'interministérialité et le risque d'externalisation

Le nouvel organigramme organise l'informatique non pas autour des métiers mais autour des projets.

En isolant ainsi des projets et en les rendant autonomes (par la fusion MOE-MOA, qui constituent des métiers différents), ainsi qu'en "sortant" ces projets du Service des Systèmes d'Information (SSI), la DG risque de vouloir se séparer de toute l'informatique métier, et ne vouloir garder que la stratégie et la commande.

La CGT a rappelé son rejet de l'interministérialité ainsi que de l'externalisation des missions informatiques.

L'expérience de la fusion MOE-MOA est dénoncée, car dangereuse

À chacun son métier.

De la même manière que la séparation ordonnateur-comptable a du sens, la séparation maîtrise d'ouvrage-maîtrise d'œuvre permet aussi le dialogue nécessaire entre besoins des commanditaires et possibilités des réalisateurs.

L'expérience d'Helios a conduit à des services au management bicéphale (ceux qui s'occupaient autrefois de la MOA, ceux qui s'occupaient autrefois de la MOE), qui engendre des tensions managériales.

Même la fiche l'envisage en ce que cela « *pourrait conduire, dans certains cas, à des découpages d'équipes [...] ce qui pourrait pénaliser l'efficacité globale du dispositif* » (p7, 1er paragraphe).

La CGT demande le maintien d'une séparation MOE-MOA comme cela se fait dans toute organisation informatique.

Des demandes de clarifications ont été posées à la DG

Devant l'opacité de la nouvelle restructuration, que les 8 pages de la fiche n'arrivent pas à lever, l'administration a été interpellée sur le déploiement des méthodes de développement dites « agiles » que la CGT juge inadéquates aux grands projets.

La CGT revendique également des services de proximité, qu'un

passage au « tout numérique » ne permet pas d'apporter.

Enfin, la CGT dénonce l'absence d'un organigramme clair des futurs services.

☛ **Les réponses de la Direction générale**

Au vu des demandes et revendications, la DG s'est attachée à rassurer, et a même pu sembler reculer sur certains points.

Elle confirme néanmoins son orientation générale : c'est bien le « tout numérique » qui doit être préparé. L'organisation s'inscrit donc dans une nouvelle logique.

Néanmoins, la DG a tenu à rassurer tous les agents qui demeureront dépendants de l'administration centrale comme avant, et donc rémunérés comme tels.

La DG a tenu à « déminer » les problèmes liés à l'organigramme en précisant que ce dernier était en construction ; cela permettant de répondre aux critiques liées à son opacité sans toutefois expliciter clairement l'organisation future et exacte des nouveaux services.

Bien qu'autrefois la DG s'est faite le chantre de la nouvelle méthode de développement en mode « agile », elle a précisé vraiment pour la première fois que les méthodes classiques adaptées aux grands projets demeuraient d'actualité.

Ainsi, les méthodes « agiles » ne semblent plus être à généraliser

au maximum comme on pouvait le craindre jusqu'à présent.

La CGT a donc été entendue par ses observations dans son combat contre la destruction d'outils de travail qui avaient pourtant toujours fait leurs preuves et continuent de le faire.

La direction se félicite de projets à vocation interministérielle, comme SIRHIUS, et demande de ne pas voir malice et danger dans l'interministérialité.

La CGT a immédiatement répliqué qu'elle n'était pas défavorable à des projets informatiques mis à disposition de nombreux ministères, mais a rappelé que l'interministérialité constituait une organisation des agents en dehors du ministère. Cette organisation existe déjà et les informaticiens en faisant partie doivent supporter des conditions de travail et salariales dégradées par rapport à ceux de la DGFIP.

Enfin, la DG a tenu à préciser qu'elle restait vigilante face aux inquiétudes nombreuses des agents. En ce sens, elle s'est déclarée attachée à une informatique de métiers sans toutefois convaincre. Elle ne répond en effet jamais sur les conséquences de la nouvelle organisation en mode « projet », qui est susceptible de déstructurer, externaliser et rendre interministériels les métiers.

La CGT restera vigilante et continuera de porter les revendications des agents travaillant dans l'informatique de la DGFIP.