

COMPTE RENDU

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU (CSAR) DU 16/10 ET RECONVOCAION DU 26/10/2023

L'ORDRE DU JOUR ÉTAIT LE SUIVANT :

1. Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 22 juin 2023 relatif au classement des postes comptables et des emplois de chef de service comptable à la DGFIP (pour avis).
2. Actualisation des Lignes Directrices de Gestion (LDG) de la DGFIP en matière de mobilité (pour avis).
3. Adoption du Règlement intérieur du Comité Social d'Administration de Réseau de la DGFIP (pour avis).
4. Poursuite du transfert du recouvrement des taxes douanières à la DGFIP avec la prise en charge par les services des impôts des entreprises du recouvrement de l'accise sur les tabacs et les boissons alcooliques au 1er janvier 2024 (pour information).
5. Présentation du Rapport Social Unique (RSU) de 2022 de la DGFIP (pour information).
6. Questions diverses.

En réponse aux déclarations liminaires, le directeur général a affirmé être préoccupé par les conditions de travail, l'évolution du rapport au travail et du sens du travail. Sur le sujet, il a mis en avant la négociation en cours.

Il parle du dialogue social rénové depuis quelques mois avec moins de sujets pour mieux en discuter, comme le rapport Systèmes Informatiques/Métiers.

Le contrôle fiscal est évoqué : un bilan de la Loi ESSOC doit être fait tous les ans, il déclare un solde positif de 200 emplois sur cette mission.

Concernant le télétravail, nous atteignons un point d'équilibre avec des situations locales de tension sur l'organisation. Il faut vérifier que ce ne soit pas systémique et les durées des autorisations de télétravail.

Concernant les JO, ils seront évoqués en CSAM. L'échéance est lointaine et il y a un contexte d'évolution de la sécurité.

🔴 **La CGT Finances Publiques** s'est largement exprimée dans la déclaration liminaire sur sa vision du dialogue social, qui semble dissonante par rapport à celle du directeur général. Sur le solde « positif » des suppressions d'emplois, toutes les suppressions d'emploi ont de fortes répercussions lorsqu'elles arrivent sur le terrain. Par exemple, sur le sujet du renseignement fiscal, l'administration fiscale détenait des infos qui sortaient ensuite dans la presse, aujourd'hui c'est parfois l'inverse. Nous trouvons étonnant de s'appuyer sur la DNRED, alors que le pan fiscalité de la Douane est petit à petit transféré à la DGFIP.

Sur les ponts naturels, cette année et selon le DG, le taux de décroché a été inférieur à 1 % lors du vendredi de l'Ascension en 2023. Il fait le parallèle avec une expérience en Angleterre qui consiste à couper le téléphone et l'accueil physique. Nous n'en serions pas là et avons une vision multi canaux.

Effectivement nous n'en sommes pas là mais jusqu'où seront poussées les suppressions d'emplois ? Des structures DGFIP ? Jusqu'où les SIP seront-ils restructurés ?

● POINT 1 : POUR AVIS : RECLASSEMENT DES POSTES COMPTABLES

- **Pour la CGT Finances Publiques**, le classement cible est assis sur des critères mathématiques, mais ensuite assorti de marges de manœuvre locales totalement opaques.

Concernant la gestion des comptables, la DG veut mettre un terme aux candidatures semestrielles comptables (actuellement 2 appels en équivalence et en promotion). La DG veut un recrutement au fil de l'eau en 2024, contrôler les vacances au plus près des besoins ce qui, pour nous, signifie : au choix, au fil de l'eau et sans CAP, soit aucune garantie pour les personnels. De plus, l'offre limitée de poste, combinée avec les délais de séjours, va générer des contraintes importantes sur la vie personnelle.

Nous demandons l'organisation de mouvements encadrés par une note de services énonçant des règles claires, transparentes et contrôlables.

- **Pour l'administration**, la concertation a eu lieu : trois groupes de travail dont deux boycottés et trois présentations. Le recrutement au choix des comptables est déjà intégré. Il va y avoir suppression des deux mouvements pour parvenir à une affectation au fil de l'eau afin de sécuriser l'affectation dans les services. Il faut une logique de stabilité des organisations pour travailler sur les sujets métiers, stabiliser les structures, les missions et les métiers. Les structures fusionnées auraient besoin de 1 à 2 ans pour se stabiliser.

Précisions : tout le monde était concerné par la Cour Budgétaire de Discipline Financière, la nouvelle responsabilité des comptables est plus restreinte.

Il reste 30 postes à reclasser, qui correspondent à des projets immobiliers d'ampleur.

Les C+ sont des postes de chefs comptables, poste sans indiciation, des postes d'AFIP.

Les CSC5 vont disparaître. Le prochain classement est prévu au moins tous les 6 ans, donc 2028 ou 2029 au plus tard (ils peuvent être avancés).

🗨️ VOTE CONTRE À L'UNANIMITÉ

● POINT 2 : ACTUALISATION DES LDG

Celle-ci porte sur l'extension du recrutement au choix pour 180 postes de A en RIF, emplois des PRIE et des Pôles juridictionnels, ainsi que 143 postes B et C dans les Dircofi et brigades.

Des changements portent aussi sur les Centres d'Intérêt Moraux et Matériels (CIMM) des collègues originaires d'Outre-Mer : la circulaire du 2 août 2023 invite les directions à se saisir de 16 critères dans lesquels il n'est plus fait référence au conjoint.

- **La CGT Finances Publiques** s'est saisie du fait qu'il y aura un procès-verbal de la présente instance, contrairement aux groupes de travail, pour dénoncer le recul des droits que représentent ces LDG pour les agents :
- Le calendrier de dépôt des demandes de 1ères affectations des inspecteurs stagiaires ;
- Les méthodes de recrutement qui se basent sur des critères arbitraires et entraînent une « filiarisation » des agents, ainsi qu'une carrière monolithique ;
- L'arrivée de MOUV'RH, avec 2 ans de retard ;
- Le recrutement sur l'intégralité des postes comptables au fil de l'eau en 2024. Pour la CGT Finances Publiques, cela déconnecte les postes comptables du mouvement des postes administratifs, restreint les possibilités de choix de mutation et rajoute des contraintes supplémentaires à certains collègues en fonction de leur situation familiale ;
- La prime d'attractivité, qui repose sur un appel à candidature au choix où les agents peuvent faire valoir des priorités légales. La CGT Finances Publiques a dénoncé cette méthode de recrutement, qui induit des différences de traitement entre les agents.
- Sur un même service se côtoient des agents arrivés au mouvement général et d'autres arrivés suite à appel spécifique assorti d'une prime ;
- La non prise en compte du conjoint sur le CIMM et la redondance de demandes de documents pour les CIMM.

Nous sommes passés de la volonté des agents et du besoin des services à l'inverse.

Nous nous sommes étonnés de l'importance prise par la place au concours et interrogés sur la définition du A+.

☛ **Pour la DG**, il y a des mobilités ; on ne peut pas comparer stagiaires et titulaires. Les conditions ne sont pas les mêmes ; chez les stagiaires, il y a le classement. Les LDG mobilité ne s'appliquent donc qu'aux titulaires.

En ce qui concerne Mouv'RH, le test sur le mouvement des B stagiaires s'est bien passé. En cours pour les A stagiaires et ça se passe bien pour l'instant.

Le risque de filiarisation est présenté plutôt comme une opportunité par la DG.

Sur les affectations au choix, un audit est en cours. Le choix n'écrase pas les priorités légales.

Des précisions sont données sur le taux de handicap : on affiche un taux ministériel, mais plus de taux DGFIP (on sait en interne que l'on est vers 6,8%).

Sur la date de l'effectivité des promotions, le sujet sera mis à l'étude en 2024.

La définition du A+, c'est de la sémantique, sur le rang de classement, certaines grandes écoles s'en défont, la DG n'est pas fermée sur le fait de reparler du rang de classement ...

Enfin, un représentant de l'administration a cru bon d'ajouter : « on se limite au texte légal ».

VOTE CONTRE À L'UNANIMITÉ

● **POINT 3 : ADOPTION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU DE LA DGFIP**

Le DG annonce que nous ne sommes pas en avance, mais dans la spirale ministérielle. Il y a eu des avancées dans le cadre de la Formation spécialisée (FS) et de l'interministériel ; celles-ci seront dans les guides pratiques, notamment le sujet des experts.

Des demandes ont été portées dans les groupes de travail (GT) sur les structures territoriales multiples (Dirco, Disi, Dnef). La DG autorise des éléments de « bougé » pour 20 structures : proposition de 732 ASA 95 supplémentaires (passant de 10 381 à 11 113), soit + 7 %. La demande sera portée au secrétariat général.

Les engagements du ministre seront tenus, le Règlement Intérieur sera complété par une circulaire avec des sujets qui relèvent de précisions.

Il y a accord sur l'unique participation des organisations syndicales représentatives aux GT, ainsi que sur la place et l'intervention des experts et suppléants en séance.

N'ayant pas la circulaire, les OS ne peuvent se prononcer sur les éléments qui y seront.

LE VOTE EST UNANIME CONTRE EN VUE DE LA RE CONVOCATION

L'administration s'engage à faire parvenir les éléments de la circulaire avant celle-ci.

● **POINT 4 : TRANSFERT DES TAXES DOUANIÈRES : ACCISE SUR LES TABACS ET ALCOOLS**

Cela représente 22 Miliards d'€. C'est le transfert du strict recouvrement. Les démarches se feront par le site [impôts.gouv.fr](https://impots.gouv.fr).

Sur les missions de gestion, recouvrement, contrôle et contentieux de ces taxes douanières, seule celle de recouvrement sera transférée à la DGFIP, modifiant leur procédure de recouvrement pour la calquer sur ce qu'on sait faire à la DGFIP avec nos outils et nos règles, notamment en matière de TVA.

Cela rentre dans les tâches des agents des SIE.

Il y a transfert correspondant à la charge d'emploi dans les Douanes, les gains de productivité globaux seront peut-être supérieurs à ce qu'on estime.

➤ **Pour le Syndicat National des Agents des Douanes CGT et la CGT Finances Publiques**, la réflexion est similaire à celle lors transfert des amendes juridictionnelles :

- Aucune anticipation ;
- Aucun logiciel ;
- Aucune formation ;
- Aucune mesure d'impact sur le transfert de la charge réelle de travail.

Selon la DG, l'unification du recouvrement fiscal véhiculerait de la simplification et améliorerait le service à l'utilisateur. Notre lecture n'est pas tout à fait la même. Nous y voyons encore une fois des économies d'échelle sur les personnels. Ce que l'on constate aujourd'hui sur les transferts passés :

- De nombreux dossiers vont faire l'objet d'admissions en non valeur (ANV) (2,6 milliards environ rien que sur les amendes juridictionnelles douanières). La charge et le besoin en effectifs ont été sous évalués.
- Des collègues des Finances publiques demandent aujourd'hui la présence des douaniers sur certains contrôles (car ils ne connaissent pas la matière - comme les contrôles touchant les Boissons non alcoolisées par exemple - ou ont à faire à un public bien particulier, souvent dans des conditions non sécurisées).

Cette réforme purement dogmatique non seulement ne prouve pas son efficacité, mais elle met les collègues en difficulté, tout comme notre capacité de contrôle ou les recettes de l'état.

Côté DGFIP, lors du transfert des amendes douanières juridictionnelles, 12 emplois avaient été transférés, aujourd'hui, aucune évaluation de charge, ni d'étude d'impact n'a été effectuée.

D'ailleurs, et malgré des recherches dans les documents fournis dans les GT, à aucun moment ces éléments chiffrés n'ont été fournis aux représentants des personnels de la DGFIP.

Peut-être l'administration est-elle plus rapide à faire correspondre baisse de charge et suppressions d'emplois que hausses de charges et arrivées d'emplois ?

De ce que nous en savons, les SIE sont loin d'être exsangues de tâches, mais d'agents, oui... Alors comment absorberont-ils cette nouvelle mission ? Cette nouvelle tâche se fondrait-elle dans la masse ? Des emplois seront implantés dans les SIE et la DGE en fonction du nombre d'entreprises concernées. Quel est ce nombre ? Où sont-elles localisées ?

Quel est le but d'un recouvrement à la DGFIP quand la gestion, le contrôle et le contentieux restent aux Douanes... ? Déshabiller Paul pour habiller Jacques ?

Comme pour de nombreuses taxes, le transfert du recouvrement constitue les prémices de transferts de charges plus importants.

Selon les éléments donnés par l'administration, des travaux informatiques sont en cours. Il y aura des formations à distance dans les SIE. Ces services sont au centre pour devenir l'interlocuteur fiscal unique.

Pour cette charge, toujours selon la DG, il y a moins d'emplois à la DGFIP qu'aux Douanes, même si les gains de productivité ne sont pas énormes sur cette mission. Ce sont les outils DGFIP qui sont utilisés, donc il n'est pas nécessaire que ce soit des agents de la Douane qui viennent.

La DG nous fournira le rendement des taxes post transfert.

Il faut que les transferts soient plus simples, car la réalité de la structuration administrative induit des modifications dans les entreprises.

Le transfert de la TICPE est encore en cours pour caler les processus de contrôle, peut être plus complets que précédemment. Les masses encaissées côté douanier sont bien inférieures aux nôtres. Un bilan sera fait. Il y a un sujet sur les capacités de contrôles.

● POINT 5 : PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) DE 2022 DE LA DGFIP

☛ La CGT Finances Publiques a refusé de traiter ce sujet en 10 minutes.

Les actions pour l'Égalité étant évoquées en 1 page dans le RSU, nous avons toutefois fait une incise concernant une campagne de communication mise en ligne cet été sur la mise à jour de la situation familiale dans l'espace particulier du site impots.gouv.fr : une jeune femme chante « moi je n'étais rien et voilà qu'aujourd'hui je suis pacsée »... celle-ci n'est plus visionnable, mais ce type de slogan nous semble choquant venant d'une administration qui se prévaut d'agir pour l'Égalité.

QUESTIONS DIVERSES - Dont, la déclinaison du Contrat d'objectifs et de moyens (COM) au plan local (sujet ajouté à l'ordre du jour à la demande des OS) :

☛ **Pour la DG** : le COM a déjà 3 mois, il a été présenté dans toutes les directions et les services. Il y a une grande capacité d'organisation et d'initiative des chefs de service. Il y a un espace dédié sur Ulysse, des fiches sur les actions du COM dans le quotidien. Il doit être intégré dans l'activité quotidienne des services. Les objectifs du COM sont structurants en termes d'objectifs pour les cadres. Il va continuer à y avoir des réunions mais l'important est de travailler sur son contenu ; il doit entraîner des projets concrets... Il faut le décliner et rendre compte aux OS, aux agents.

☛ **La CGT Finances Publiques** a réaffirmé qu'elle ne co-organisera pas ces réformes et que nous soutenons les camarades du Contrôle Fiscal du Rhône qui ont envahi leur CSAL.

Nous contestons :

- » Sur la gestion publique, l'abandon des contrôles des justificatifs, le fait de privilégier le partenariat au contrôle interne ;
- » Sur le contrôle fiscal : les nouveaux Pôles Unifiés de Contrôle sont un échec ;
- » La religion scientiste avec l'Intelligence Artificielle ;
- » La poursuite du foncier innovant, qui innove on ne sait pas en quoi ;
- » Le NRP développé avec transformation des SIP, qui viendraient en aide aux EFS ;
- » L'ouverture de l'accès à nos données pour des partenaires privés ;
- » L'insistance de la DG à vouloir faire adhérer les agents. De vraies séances de coaching, « un problème, une appli... ».

AMBIANCE ÉLECTRIQUE AU CSA DE RÉSEAU DU 26 OCTOBRE 2023 !

Les points soumis à votes des organisations syndicales lors du CSAR du 16 octobre ayant reçu un avis négatif, le CSAR a été reconvoqué le 26 pour un nouveau vote.

Rappelons au passage que cette reconvoque est censée permettre à l'administration de revoir sa copie pour tenter de prendre en compte une partie au moins des positions des syndicats et d'aboutir à un consensus. Précisons que cette faculté n'est malheureusement jamais utilisée par la DGFIP, qui nous représente en 2ème lecture les mêmes documents qu'en 1ère lecture (mis à part quelques reprises d'erreurs ou d'oublis).

Toutes les organisations syndicales ont donc répété leur vote contre les 3 points cités, ainsi que leurs raisons succinctes (largement exposées lors du 1^{er} CSAR du 16 octobre).

Une délibération intersyndicale a été lue au sujet du règlement intérieur du CSAR (et donc de ceux des CSA locaux et directionnels), pour réitérer les éléments principaux ayant conduit au vote unanime contre (cf ci-dessous).

En questions diverses, 2 points ont principalement conduit à une altercation entre les élus et la cheffe de service des ressources humaines (qui présidait la réunion), complètement fermée à entendre nos arguments :

- » Les élus ont réitéré leur demande d'une autorisation d'absence le 10 mai 2024 et du report de la fin de la campagne de déclaration d'impôt sur le revenu, notamment au regard du fait que les écoles seront toutes fermées et que, outre que les agents pourront ainsi être en difficulté pour garder leurs enfants, les contribuables eux-mêmes risquent de peu se déplacer dans les centres des finances publiques... - Refus obstiné et réitéré malgré plusieurs allers-retours entre les représentants du personnel et la cheffe des RH.
- » Au cours des échanges en GT « sécurité des agents », le DGA avait validé la possibilité pour les agents d'accueil de ne pas révéler leur nom s'ils le souhaitaient. Les syndicats ont demandé que, eu égard au contexte actuel, cette décision soit offerte au plus tôt à ces agents, ce que la présidente a refusé, préférant attendre un groupe de travail prévu le 6 novembre !

LES ÉLUS S'INVITENT CHEZ LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'ensemble des élus a donc décidé de clore ainsi le CSA et de s'inviter chez le directeur général pour débloquer la situation. Ses réponses ont été les suivantes :

- » Sur l'autorisation d'absence du 10 mai 2024, il demande un délai pour étudier les possibilités offertes par le calendrier pour l'organisation de la campagne déclarative, ainsi que les dispositions qui seront prises dans d'autres services publics ;
- » Quant à la possibilité d'anonymisation des agents d'accueil, il accepte de diffuser une consigne dans ce sens dès l'après-midi même du CSAR.

DÉLIBÉRATION INTERSYNDICALE LUE AU CSAR DU 26 OCTOBRE AU SUJET DU PROJET DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Monsieur le Président du CSAR,

Suite à la formation spécialisée de réseau du 29 septembre, et en accord avec les articles 86 et 98 du décret 2020-1427, nous, membres du CSAR de la DGFIP, formulons la présente délibération suite à l'avis négatif sur le Règlement Intérieur (RI) présenté aujourd'hui. Nous constatons que les revendications et propositions, transmises par la FSR et le CSAR, n'ont pas été prises en compte dans le projet de Règlement Intérieur (RI) présenté. Ce manque de dialogue social est inacceptable.

Le RI, tel que soumis au vote de ce CSAR, ne répond pas aux besoins des représentants du personnel des CSA et des formations spécialisées. Il est crucial de rappeler que ce RI sert de cadre non seulement pour les instances nationales mais aussi pour les CSA des directions locales. Nos militants, qui s'investissent pleinement dans leurs fonctions, attendent un cadre qui favorise un dialogue serein et constructif. Le RI doit traduire cet objectif.

Nous contestons la réduction des droits des représentants du personnel dans le nouveau RI. Les facilités supplémentaires accordées aux représentants au CHSCT ont été supprimées. Cette décision est d'autant plus inacceptable que la gestion de la sécurité et la prévention des risques professionnels nécessitent une présence significative sur le terrain. Nous demandons donc la prise en charge des frais pour les suppléants dans toutes les instances : les CSA, les CAP et les CDAS. Il est impératif que le RI reflète une véritable volonté de dialogue et de concertation, en garantissant des conditions de travail et de représentation équitables pour tous.

Nous insistons sur les délais de transmission des convocations et des documents 15 jours minimum avant la date de réunion, le délai de 8 jours pour la transmission des documents n'étant mentionné qu'en cas d'urgence.

Nous sommes particulièrement préoccupés par les pratiques d'entrave à un dialogue social de qualité, notamment en ce qui concerne la durée prévisionnelle des instances. Nous demandons que cette durée soit fixée à une journée minimum pour les instances (CSAR, CSASCR, CSA locaux, FS, FSS) et les CAP. Si l'ordre du jour s'avère dense, cette durée doit être étendue à la durée nécessaire pour un traitement exhaustif de qualité, et a minima portée à deux jours. Un dialogue social de qualité ne peut se concevoir que dans une durée permettant une discussion approfondie et constructive sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

Le manque de transmission en temps réel aux élus locaux et nationaux des FS de toutes les fiches de signalement (individuelles et collectives) est un point de discord majeur dont on espère qu'il sera résolu par le nouvel outil de remontées. Ces fiches sont cruciales pour l'exercice de nos fonctions, notamment en matière de sécurité et de santé au travail. Leur non-transmission traduit un manque de transparence et une méfiance envers les représentants du personnel, ce qui est inacceptable. Nous demandons que le RI stipule clairement l'obligation de transmettre ces fiches aux représentants du personnel.

Nous demandons d'intégrer dans le RI que « si les élus et représentants des organisations syndicales entendent faire voter en séance une délibération sans lien avec un point de l'ordre du jour de l'instance, elles doivent, dans la mesure du possible, en informer en amont de la séance le président. »

Tout particulièrement, nous demandons que le RI stipule un délai maximal impératif de 48h heures pour la convocation d'une formation spécialisée en cas d'évènement grave : **les risques professionnels et les incidents** exigent une réaction rapide et coordonnée de toutes les parties. Le respect de ce délai est une condition sine qua non pour garantir la réactivité et donc l'efficacité des instances de dialogue social.

Nous demandons que le RI précise que si une délibération est adoptée à la majorité des membres de la FS, le président ne puisse pas s'opposer à la réalisation d'une enquête ou d'une visite. De même, si la majorité des représentants du personnel souhaite qu'un point soit retiré de l'ordre du jour, cela doit être respecté. Cette demande vise à souligner que ces instances nous appartiennent également et ne sont pas uniquement sous le contrôle de l'administration. Le RI doit être un outil facilitant, non une entrave au dialogue social.

Nous attendons une réponse écrite et demandons que cette délibération soit portée à la connaissance des agents conformément à l'article 98 du décret 2020-1427.