

Montreuil, le 17/02/2022

PROPOS DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Nous sommes en année électorale, laissons les Français se décider sur les choix d'évolutions de la Fonction Publique, des salaires, du positionnement des administrations publiques, de l'égalité des rémunérations et du patrimoine. Cela nous dépasse.

Concernant la réforme, on continue mais cela dépendra des choix politiques de la nouvelle majorité. Sur la mise en œuvre, on essaye de tenir compte des circonstances (pandémie) et on fait en sorte d'aménager les temporalités pour les déménagements (pas à 5 jours près). Les loupés sont peu nombreux.

- ➔ **Situation sanitaire :** baisse assez forte d'agents positifs (2100 à 1700), y compris au niveau ministériel.
- ➔ **Masques FFP2 :** 47 114 en stocks à disposition pour les services.
- ➔ **Télétravail :** retour au TT dans le champ normal, peut être allongé au-delà des 3 jours à titre exceptionnel, sur demande.
- ➔ **Résultats et NRP**

Il y a trois façons de baser notre appréciation du Service Public : la réforme est forcément bonne, ne cibler que les réductions de moyens et effectifs, ou bien voir ce que disent les usagers !

Les baromètres externes démontrent que les usagers sont satisfaits du service offert globalement et pas seulement sur le plan numérique. Par ailleurs, les élus sont contents des conseillers aux décideurs locaux (CDL). Les baromètres sont bons, vis-à-vis des particuliers, des ordonnateurs et du partenariat avec les entreprises (800) et les 30 000 ECF (examens de conformité fiscale).

Il y a des biais d'examen des résultats, alors que les baromètres objectifs disent que cela fonctionne. C'est la reconnaissance de nos engagements. Je suis donc perplexe face aux discours négatifs des organisations syndicales.

Il y a des choses à améliorer, mais il ne faut pas avoir de vision décliniste. On nous demande de faire plus en termes de missions et les usagers sont contents.

La DGFIP a le baromètre le plus élevé des Services Publics, même s'il baisse. L'appréciation est marquée par les usagers sur sa réactivité pendant la crise.

- ➔ **Qualité de vie au Travail :**
L'engagement du protocole sur l'indemnité a été respectée, elle a été versée en décembre. Les 30 agents oubliés seront servis.
- ➔ **Avancées sur la haute Fonction Publique :**
Demain une réunion décisive aura lieu pour « bleuir » un statut d'emplois. Il concerne 350 emplois à la DGFIP. Le champ a été élargi aux numéros 2 pour offrir plus de souplesse et garder la logique maison. Il y aura un statut propre qui ne sera pas fondu dans les emplois de direction du niveau fonction publique. Cela correspondra à nos missions spécifiques et respectera la déontologie de la maison. Ce résultat va impacter les IP/AFIPA en termes d'affectations. Il y aura une garantie qui assure la cohérence et la pérennité des parcours : cela sera ouvert à l'extérieur, mais il faudra avoir travaillé 2 ou 3 ans au sein de la DGFIP.
Il y a convergence avec le ministère de la Fonction Publique. Le texte va pouvoir partir au CSFPE, qui devrait se tenir le 17 février 2022.
- ➔ **Responsabilité personnelle et pécuniaire :**
Les ordonnances sont parties au Conseil d'État. Il n'y a pas eu de modifications dans les derniers échanges. Deux éléments importants : régime unifié avec des infractions et logique de faute grave (avec assez peu de définition, mais pas de faute de gestion).

L'avantage injustifié à soi-même suppose un intérêt direct ou indirect. Les vieilles créances seront recouvrées en fonction des risques et enjeux plutôt que de faire des relances systémiques (ex : procédures collectives qui ne rapportent rien).

Les territoires d'outre-mer restent en dehors du champ de la réforme.

🔴 **Evolution des recrutements et impact sur la formation :**

Les départs ont été élevés et les recrutements énormes correspondants ont eu pour conséquence de tendre le niveau de saturation des écoles. Cela va continuer pendant plusieurs années.

Cela concerne aussi les entrées en détachement et les contractuels. Tous les chiffres seront communiqués. Plus de 4400 départs, c'est un niveau jamais atteint (sauf 2011 à cause de la suppression de la règle des 15 ans).

Les recrutements contractuels ont augmenté (766 en 2021) mais ce n'est pas une échappatoire à la formation. Il faut mettre en place tous les outils, mais s'ils ont le bagage technique, c'est inutile.

Listes Complémentaires : Examen Professionnel de B en A l'appel sera fait dès aujourd'hui pour les 30. Pour les C un appel sera fait sur la liste complémentaire rapidement.

🔴 **Intervention de la CGT**

Vous dites que les OS ne sont pas optimistes. Certes, comparaison n'est pas raison, par exemple les préfectures et les CAF qui ne reçoivent plus le public !

La DGFIP a été en capacité de réagir grâce à la conscience professionnelle des agents, mais tout le NRP n'est pas décliné : par exemple, les conséquences pour les usagers confrontés à 3 heures de queue, suite à la fermeture de nos services qui ne sont pas cités !

Le baromètre social des agents des finances publiques est absent, alors que les résultats ne sont pas du tout les mêmes.

Mise en place des CDL : il existe des tensions sur le recrutement des collègues et des intérimaires sont même mis en place.

Attractivité de la DGFIP pour les contractuels et pour les services civiques : les personnes ne restent pas voire ne sont pas recrutées. Quelle est la durée moyenne des contrats ?

Agents techniques et NRP : c'est un public dont on ne parle pas. Il y a très peu de postes, donc ils subissent une mobilité forcée. Les suppressions de postes sont découvertes en Comité Technique et aucune mission ne leur est allouée en remplacement. La CGT saisira la DG sur ce point spécifique.

🔴 **Réponses du directeur général**

Oui, il existe des difficultés de recrutement sur les contractuels et les services civiques, parce que les bassins d'emplois sont faibles ou peu attractifs. On rappellera des modalités d'attractivité pour voir comment on peut tempérer ces déficits.

Sur les CDL nous sommes sur des logiques de choix, donc on peut ne pas trouver les personnes, mais nous allons vers les 500, voire 700 en septembre prochain. C'est mieux que les craintes que nous pouvions avoir.

Pour les services civiques, le marché de l'emploi fonctionne bien donc on prend note part là-dedans, Nous devons être attentifs à rester attractifs (la DGFIP était présente sur le salon de l'emploi à Villepinte).

Nous n'avons jamais sous-estimé l'importance du baromètre social et les résultats ne sont pas satisfaisants. On aura l'occasion de le commenter lorsqu'il sortira.

La GPEEC n'est pas un exercice simple dans la période. Pour 2021, il y a eu 400 recrutements d'écart entre nos prévisions et les départs (retraites, changement de vie...). De plus certains choix individuels créent des effets macro... Les départs seront de 4000 à 4400 dans les prochaines années, donc il faut adapter les moyens de formations.

ORDRE DU JOUR

Nous ne sommes pas intervenus sur les quatre points à l'ordre du jour mais avons voté contre les deux premiers. Ils concernaient : les antennes extra-départementales des SIE, les centres de gestion financière (CGF), le centre de qualité des données à Mombard (CQD) (pour information), l'expérimentation d'une organisation cible du recouvrement forcé (pour information).

En effet, la CGT considère qu'ils participent de la déclinaison du NRP, en lien avec CAP 2022 et affaiblissent le principe de la séparation ordonnateur comptable.

QUESTIONS DIVERSES

VOLET 3 « cadre de vie » du protocole signé le 22 octobre 2022

👉 **Intervention de la CGT**

La CGT avait fait des interventions sur la FAQ, car cela ne correspondait pas à l'esprit du protocole. Il y a des demandes validées pour améliorer les conditions du TT alors qu'il s'agit d'une obligation de l'employeur, des dotations individualisées et les bons cadeaux refusés, mais des gourdes acceptées... Comment comprendre cette logique ?

Certains sites vont disparaître et donc les investissements collectifs ne pourront pas être faits. La FAQ n'était pas annoncée par la DG comme un cadrage et pourtant certaines directions disent non à tout en s'appuyant dessus, y compris sur ce qui pourrait renforcer les collectifs de travail, exemple repas de groupe). Les agents ne s'y retrouveront pas.

👉 **Réponse du directeur général**

Il partage la triple nécessité : il s'agit d'objets de discussions locale, il faut avoir du grain à moudre et amener les gens à se parler. En bref, encourager le dialogue social. Ce n'est simple, y compris du côté syndical. Il y a des endroits où cela ne passe pas mal. La nécessité d'avoir l'esprit large est un vrai sujet de négociation. Il ne faut pas être tenus par les exemples de la FAQ : le but c'est de se l'approprier.

Pour autant il faut faire attention aux thèmes : organiser une « bouffe à 10 », ce n'est pas tout le collectif mais seulement certains copains, il faut que cela soit une rencontre post COVID.

S'il y a des demandes très particulières très loin de l'obligation de l'employeur, il ne faut pas avoir une vision négative de cela. La ligne de partage est tenue entre obligation de l'employeur, le CDAS...

A la date d'aujourd'hui nous sommes au démarrage, on a fait une FAQ pour répondre aux questions simplement pour cadrer. On est en période de préparation de l'exercice et c'est nouveau pour tout le monde. Il faut encore faire de la pédagogie et les directions ont pris le sujet de façon très positive.

Certaines ont décidé d'abonder avec leur DGF pour avoir plus de levier d'action. L'Outre-Mer a terminé puisque le CTL de Guyane s'est réuni et a validé des projets (ex : ouverture sur l'artistique, gourdes isothermes, équipement de salle de pause, masques pour la crise et team-building avec les organisations syndicales).

Courant mars il y aura une première enquête pour voir quels sont les projets et s'assurer de leur faisabilité technique, afin de descendre les crédits.

Du point de vue SPIB, il existe des propositions riches et parfois on a du mal à faire la différence entre individuel et collectif : ex bons d'achats compris comme génériques. S'ils sont à vocation éco-responsable cela se regarde, car ce n'est pas une augmentation de pouvoir d'achat au sens strict.

Il faut inviter les acteurs locaux à discuter entre eux.

👉 **Intervention de la CGT**

Ce qui est intéressant avec cet exercice, c'est aussi d'identifier également des points qui relèvent du CHS et de s'assurer de leur suivi.

De ce qui nous remonte, il y a certaines frustrations, même si ce n'est pas le cas partout. Certains refusent tout !

L'accord de Guyane est un bon exemple.

L'objectif n'est pas un repas entre copains le soir, mais une réunion conviviale autour d'un repas de service après COVID, qui aurait du sens du point de vue du collectif de travail. Il faut s'attacher à l'esprit du texte avant de tout balayer, comme le font certaines directions.

🗨 **Intervention de la CGT**

Nous avons des problèmes sur le dépôt des ASA 13 dans certaines directions, alors que les noms sont déposés en préfecture, donc connus à l'avance.

En vue du GT du 2 mars sur les droits syndicaux, nous souhaitons aborder les problèmes des remboursements de frais des suppléants et experts. On attend des informations sur la mise en place des CSA qui va arriver vite, même si nous savons que cela ne dépend pas de la DGFIP, mais du niveau ministériel. Enfin, nous voudrions également rediscuter des moyens (HMI, droits syndicaux pour instruire les dossiers en l'absence de CAP locale...). Les marges de manœuvres que nous demandons doivent tenir compte du fait que nous sommes 100 000 agents et que la suppression des CAP a un impact sûrement supérieur à d'autres directions.

🗨 **Réponses de la direction générale**

➡ **Moyens syndicaux :**

On continuera à donner les moyens pour les HMI et à régulariser les ASA 13...

Une série de travaux est en cours au niveau du secrétariat général et un GT se réunit le 2 mars donc, il ne faut pas mettre la charrue avant les bœufs.

Nous savons qu'il y a des élections et il faut s'aider à « remonter sur le cheval de la représentativité ».

➡ **Remboursement de frais des élus :**

Concernant, le remboursement des frais des suppléants et des experts, on ne peut pas faire comme si il n'y avait pas eu d'écart par rapport à la réglementation à la DGFIP : les frais des experts non convoqués ne sont pas pris en charge par l'administration. Une pratique existait à l'occasion de la fusion DGI et DGCP...

➡ **Préparation des élections :**

Le point est bien entendu et il ne faut pas que cela traîne, afin de clarifier les règles du jeu. Nous partageons le fait que du point de vue ministériel, certains points ne sont pas finalisés sur les nouvelles instances. Nous allons relancer le secrétariat général.

➡ **Suppression des CAP locales et impact sur les LA et promotions**

Le fait de faire attention au niveau local sur la capacité d'intervention sur les LA et les promotions, doit se limiter à un droit d'alerte raisonnable, pour redresser d'éventuelles iniquités. Il ne s'agit pas de reformatiser dans des instances informelles. On n'en reparlera lors du GT de mars.

➡ **Régularisation jusqu'à l'indice 443 lié à l'augmentation du SMIC, la note est elle parue ? Et quid de la bonification d'un an pour les C ?**

Revalorisation de la grille C : sur les échelles C1 et C2 la régularisation sera faite sur la paye de mars (3 à 15 points selon les cas). Tous les agents de catégorie C vont se voir notifier leur nouveau classement avant fin février. La nouvelle grille est effective au 01/01/2022 donc la prise de 3 à 15 points aura un effet rétroactif au 01/01.

Bonification d'une année : 20 000 agents sont concernés, elle sera payée fin du 1^{er} semestre Il n'y aura pas de mesures rétroactives en matière d'incidences pécuniaires, avant le 01/01/2022. Le reste de l'incidence en terme de carrière sera reporté à la prochaine prise d'échelon.

Revalorisation du SMIC : il y a eu 2 revalorisations (octobre 2021 et janvier 2022), qui se font en 2 temps ; la deuxième se fera sur mars au plus tard.

➡ **Anomalies de la grille : début des IS à 321 et chevauchement de celle des C et B**

La direction générale va expertiser ce point parce qu'il est impossible de laisser les grilles se chevaucher.

➡ **Indemnisation du TT pour les détachés syndicaux : sous quelle forme et à qui les adresser ?**

Pour les remboursements TT, il faut indiquer le nombre de jours depuis le 1^{er} septembre jusqu'au 31 décembre 2021 et le transmettre au bureau RH1A qui s'occupera du suivi.

➡ **Chefs de services comptables (CSC) : traitement des garanties de rémunération des déclassements comme les réformes de structures, où en est le décret ?**

Il existe un projet de texte sur les garanties individuelles, dans le cadre du dispositif interministériel. L'indication administrative jusqu'à HEC doit se faire à l'appui d'un texte qui doit sortir avant l'été.