SECTION de la SAVOIE
http://www.fo-dgfip-sd.fr/073/

COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU du 11 février 2020

UN CONTRAT POUR QUOI FAIRE ?

L'essentiel de ce CTR a été consacré aux thématiques impulsées par les représentants du personnel et qui n'avaient pu être développées lors du CTR du 31 janvier 2020 :
✓ « Échanges autour des missions, organisation et moyens de la DGFiP » ;
✓ « Échanges autour des enjeux RH de l'année ».

Ces deux sujets ont permis au syndicat ***FO*** d'aborder enfin ce futur contrat d'objectifs et de moyens et la problématique RH/dialogue social. Dans ses propos liminaires, ***FO*** est revenu sur les pistes de réflexion du Directeur Général dans son courrier envoyé aux représentants du personnel présents au précédent CTR. Mis devant le fait accompli ***FO*** a rappelé au Président que d'être réduit à discuter seulement des aménagements d'un contrat sans avoir pu se concerter sur les grandes orientations de la DGFiP laissait mal augurer de la suite du dialogue social en 2020.
Et de rappeler également notre vigilance à l'égard des conclusions du futur rapport sur la responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) et des effets pernicieux de la loi ESSOC sur le contrôle fiscal.
L'agence unique du recouvrement, les règles de gestion RH (disparition des CAP, postes au choix, contractuels etc...), la rupture conventionnelle, le devenir de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT), l'apparition de « budgets participatifs » locaux et plus généralement l'avenir des missions et des personnels ont constitué la suite de notre intervention.
Dans sa réponse, le Président a reformulé de façon plus ou moins orientée nos préoccupations sur les thèmes précités, sans annoncer de scoops majeurs.
Un groupe de travail sera prévu pour réfléchir aux nouvelles modalités de défense des dossiers des collègues.
Son annonce d'une centaine de demandes de rupture conventionnelle pour la DGFiP et recensée par la Direction Générale nous semble un chiffrage sous- estimé si l'on en juge les remontées de nos sections ***FO***.

Des bribes de contrat dévoilées

La suite du CTR a porté sur la présentation, par la cheffe du service stratégie, pilotage, budget (SPIB), du **fameux contrat d'objectifs et de moyens.** Il sera donc triennal de 2020 à 2022.
Pour construire son contrat, la DGFiP s'est largement inspirée du Projet Annuel de Performances (PAP) du programme 156 «Gestion fiscale et financière de l'État et du secteur public local » annexé au PLF 2020.
Elle a tenu compte également des remontées des DDFiP sollicitées sur les orientations stratégiques.

SPIB a projeté en séance un diaporama des grandes masses budgétaires et évolutions projetées hors titre 2 (dépenses de personnel).
Une hausse des crédits informatiques est prévue en doublant la capacité d'investir dans les grands projets.

Est également prévue une hausse des crédits métiers liée pour partie au marché «zéro cash».

Les priorités budgétaires, selon le Président, sont l'amélioration de l'informatique et l'accompagnement des agents.
Le chef du service des ressources humaines présente le volet RH du contrat articulé autour des points suivants : attractivité de la DGFiP, une DGFiP en soutien de ses agents et soucieuse des conditions de travail.

Pour ***FO***, le recours accru aux contractuels, la montée de la e-formation, les éventuelles modifications de modalités de sélection nous incitent à la plus extrême vigilance.

Quant aux **conditions de travail**, les lier à l'action sociale nous pose problème puisque cette dernière ne doit pas servir de palliatif à une moindre augmentation de pouvoir d'achat.

Après quelques passes d'armes entre le Président et ***FO*** sur le dialogue social et les moyens de le faire vivre,
le Président a annoncé que de nouveaux groupes de travail (GT) vont être intégrés dans le calendrier : un sur le Service des Retraites de l'État (SRE) au 1er semestre, et un autre sur le futur classement des postes au 2ème semestre.
À la demande de ***FO***, un GT sur la formation continue et le tutorat sera programmé d'ici à la fin 2020.
Des précisions ont aussi été apportées au contenu des GT informatique, cadres supérieurs et indemnitaire prévus.

Et les agents dans tout ça ?

En ce qui concerne les aspects financiers des enjeux RH du futur contrat qui constitueraient la contrepartie des efforts consentis, le Président a cerné quatre pistes de réflexion :

1. Rééditer ce qui s'est fait pour le P.A.S en 2019 en termes d'intéressement (mais qui et quelle(s) mission(s) ?) ;
2. Un accompagnement à la démétropolisation ;
3. Un complément au dispositif d'action sociale ;
4. Actionner le levier des taux promouvables/promus en termes de promotions.

Le gadget de trop !!!

Après avoir précisé que le projet d'arrêté des ouvriers du **cadastre** sera remis à l'ordre du jour du CTR du 24 mars 2020, le Président est venu au dernier point concernant le déploiement du projet « Voxusagers » à la DGFiP.
Il s'agit d'une commande gouvernementale, déjà en cours sur d'autres ministères, consistant en un site internet sur lequel l'usager du service visité témoigne de son expérience positive ou négative.
Charge ensuite à l'administration de lui répondre. Le déploiement est prévu à l'automne 2020, mais limité à l'accueil physique dans les SIP !

Fonctionnaires bashing

Pour ***FO***, nous sommes opposés à ce très pernicieux gadget risquant de jeter encore plus l'opprobre sur nos collègues de l'accueil.

Dans les questions diverses, le Président a répondu à notre interrogation concernant la publication des mouvements de mutations 2020 pour les personnels.

A+	Pour les A+ : pour les C2-C3 (postes au choix) le 6 mars, CAP de promotions le 26 mars. Le projet de sélection IDIV CN sera connu le 22 juin 2020.
A	Pour la catégorie A (inspecteurs) : publication début mai pour le niveau national selon le même calendrier que 2019, les travaux au niveau local devront être terminés pour fin juin
B	Pour la catégorie B : avancée de la publication à fin avril pour le niveau national et fin des travaux au niveau local fin mai ;
C	Pour la catégorie C : même calendrier que pour la catégorie B ;

Pour les **affectations locales au département**, le Chef du service des RH a précisé qu'un guide agent est prévu mi mars 2020.

Enfin, à une question diverse de ***FO*** relatif à l'organisation et aux missions des secrétariats généraux communs (SCG) départementaux (cf. : le décret n° 2020-99 du 7 février 2020), nous avons eu confirmation que la DGFiP entre partiellement et à titre expérimental dans ce dispositif pour 4 départements.
Les départements de la Dordogne et de l'Eure entrent dans un «périmètre étendu» de mutualisation des fonctions support. Tandis que la Corrèze et la Charente font l'objet d'une expérimentation commune avec le ministère de l'Éducation Nationale.
Nous considérons que ce pas supplémentaire vers l'interministérialité nous amène petit à petit vers une extension de **l'autorité préfectorale** sur nos services que nous refusons.
Nous avons rappelé que ces expérimentations n'avaient donné lieu à aucun échange avec les organisations syndicales nationales.

Comme toutes les expérimentations à la DGFiP, leur réversibilité apparaît bien hypothétique et nous pouvons d'ores et déjà gager que le bilan encouragera la généralisation.
Il s'agit donc bel et bien d'un pas supplémentaire vers l'interministérialité et d'une extension de l'autorité préfectorale sur nos services.