



## *La DGFIP bientôt en slip...de demain*

48 heures après la Formation Spécialisée, c'est de nouveau en salle n° 3 de la Direction que s'est tenu, cette fois-ci, le Comité Social d'Administration Local (CSAL). Programmé sur une journée entière en raison d'un ordre du jour assez conséquent, ce CSAL était présidé par la Directrice, assistée des responsables de la Direction Stratégie – Moyens – Maîtrise d'activité et de la Direction du Réseau, du responsable de la Direction Expertise et Opérations de l'État, de façon plus furtive, et de deux experts qui sont intervenus dans leur domaine d'activité respectif.

En guise de propos introductif, la Directrice a annoncé la prochaine nomination d'un nouvel AFIPA sur la division Gestion des moyens. Arrivant de l'extérieur de la DGFIP (en l'occurrence de la DRAAF – Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt), ce nouveau cadre supérieur devrait prendre ses fonctions au 1<sup>er</sup> avril 2024 (la DRAAF incluant aussi la pêche, pour un 1<sup>er</sup> avril, ce serait cohérent !).

### **Point n° 1 : Approbation du procès-verbal du CSAL du 04/05/2023**

Ce PV très ancien a été approuvé à l'unanimité.

### **Point n° 2 : Information sur le Dialogue de performance et le plan d'action prioritaire de la Direction**

La Direction nous a présenté un résumé du dialogue de performance mené avec la Délégation Sud-Ouest le 15 décembre dernier et les grandes lignes du plan d'action qui en découle. Si l'on peut trouver positif le fait de présenter au CSAL une feuille de route qui concerne la Direction au premier chef, mais aussi les services et les agents, il serait tout de même préférable de pouvoir discuter du contenu avant le dialogue de performance et pas simplement après.

Nous regrettons d'ailleurs un contenu assez peu tourné vers des enjeux purement locaux, apparaissant comme une simple déclinaison des objectifs nationaux décrits dans le Cadre d'Objectifs et de Moyens de la DGFIP et que l'on pourrait trouver à l'identique dans bon nombre d'autres départements. On y parle de l'accueil des usagers, de partenariats avec les collectivités locales, de lutte contre la fraude et du collectif de travail dans nos services, mais rien qui soit vraiment estampillé « Vienne 86 ».

Une mention revient deux fois dans deux actions différentes (sur l'accueil et la lutte contre la fraude) et porte sur les liaisons ou la collaboration interservices, donnant à penser que la Direction a identifié des cloisonnements ou des blocages entre services qui empêchent de progresser dans la bonne exécution des missions. La Direction l'admet volontiers en indiquant que ce type de problème n'est pas propre à la DGFIP. En guise d'exemple, la Direction évoque des blocages identifiés concernant le Service de Publicité Foncière et de l'Enregistrement (SPFE) et le Pôle de Contrôle Revenus / Patrimoine (PCRP) sur le sujet des successions, ou encore le Service des Impôts des Particuliers (SIP) et le PCRP sur le sujet du contrôle sur pièces (CSP), mais aussi le Service Départemental des Impôts Fonciers (SDIF), les Services de Gestion Comptable (SGC) et les conseillers aux décideurs locaux (CDL) sur le sujet de la mise à jour des actifs fonciers des collectivités. La Direction ajoute qu'une réflexion est déjà engagée sur la façon de lever certains blocages, notamment en renforçant « la comitologie » (nom savant de la réunionnité) entre les services.

En matière d'accueil, la Direction estime que l'on peut progresser dans la qualité de service en modifiant le contenu de nos réponses pour faciliter la compréhension des usagers sur des sujets forcément complexes. Mouais...

Concernant le secteur public local, les objectifs sont assez clairs (se débarrasser à terme de la mission de gestion des collectivités) mais la façon d'y arriver est encore assez floue (profiter de la réforme de la responsabilité et renforcer le partenariat avec les collectivités locales pour leur refiler notre boulot). Un groupe de travail local sur le sujet de la responsabilité des gestionnaires publics (RGP) aura lieu début avril...une bonne partie de manivelle en perspective !

Concernant la lutte contre la fraude, les actions portent sur la sécurité des agents, l'amélioration des montants de droits redressés et une meilleure articulation avec les forces de l'ordre et le monde judiciaire.

Enfin, la promotion du collectif et l'animation des services est un mélange assez vague de grandes intentions (« structurer une dynamique d'animation »...c'est juste faire des réunions !) dont la principale innovation consiste en l'introduction d'actions tournant autour de l'éco-responsabilité.

En conclusion, nous ne sommes pas éblouis par le contenu de ce dialogue de performance, alors que la Direction nous affirme que cela lui demande un gros travail de préparation. Pourtant, année après année, les plans d'action s'enchaînent et l'état de nos services empire. Problème de méthode ou de volonté ?

### **Point n° 3 pour information du CSAL : Point d'étape sur le SIP de demain**

Après le NRP (« Nouveau Réseau de Proximité ») qui a massacré notre réseau de trésoreries pour créer des usines comptables, qui a affaibli le comptable public de la DGFIP et privatisé certaines de nos missions, la DG s'est lancée dans un nouveau projet baptisé « SIP de demain », un intitulé de lendemains qui chantent censé rassurer sur leur avenir les agents qui y travaillent en leur assurant que leurs missions hautement régaliennes sont confortées.

De fait, pour le moment, le SIP ne perd aucune de ses missions : le SIP d'hier et d'aujourd'hui faisait du CSP, du recouvrement, de la comptabilité et de l'accueil, le SIP de demain fera de l'accueil, du CSP, du recouvrement et de la comptabilité. Les missions sont les mêmes, mais tout est une question de priorité.

Et la priorité est clairement mise sur l'accueil. Le SIP de demain, c'est un gros service d'accueil « multicanal » avec des missions périphériques. Accueil guichet, accueil téléphonique, accueil par messagerie, la vitrine doit être la plus chatoyante possible. Concernant le contrôle sur pièce, la Direction souhaite que le SIP se réapproprie le CSP de régularisation. Quant au recouvrement amiable et contentieux, il reste pour le moment en SIP, mais la bascule vers un autre service (un PRS sur-gonflé ou des pôles spécialisés en Direction voire supra-départementaux) est en filigrane.

### **Point n° 4 : Information sur le plan de transition environnementale de la DDFIP 86**

Après la phase d'étude et de diagnostic, vient la phase des actions concrètes. D'entrée, la Directrice indique que le message aux agents n'est pas axé sur la culpabilisation et qu'il faudra pouvoir évoluer dans nos pratiques sans contrainte.

La première action concrète a consisté en l'acquisition de véhicules de service 100 % électriques. La deuxième action a porté sur le tri : papier, carton, déchets organiques. La troisième action sera prochainement actée dans le « plan de mobilité employeur » qui rassemblera différentes mesures et incitations pour diminuer notre empreinte carbone sur la source qui en produit le plus, à savoir le déplacement des personnes. Ce plan est à un stade avancé d'élaboration sur Poitiers et Châtelleraut.

Parmi les autres pistes envisagées, figurent la réduction du volume des impressions et l'augmentation du nombre de réunions et de formations à distance. Pourquoi pas, mais, d'une part, beaucoup est déjà fait en matière de réduction des impressions, soit par des évolutions applicatives ou bureautiques, soit par des évolutions de procédure. Et, d'autre part, sur le sujet des formations à distance, il faut le redire : une bonne formation, c'est dans une salle, avec un enseignant physiquement présent et des interactions avec les autres stagiaires. Il ne faudrait pas que le sujet environnemental cache en réalité de basses préoccupations budgétaires qui auraient plus comme objectif de diminuer les dépenses que les émissions de gaz à effet de serre, quitte à dégrader les conditions de travail des agents. Sur ce sujet, on a toutefois senti la Direction assez en phase avec cette préoccupation.

### **Point n° 5 pour information du CSAL : Présentation d'une étude sur la promotion sociale à la DGFIP**

L'intitulé de ce cinquième point de l'ordre du jour était prometteur. La déception à la lecture du document de synthèse n'en fut que plus grande.

L'objectif de cette étude consistait à analyser sur 25 ans le déroulement de carrière des agents de catégorie C entrés à la DGFIP en 1986 et de ceux entrés en 1997. Las, le document résultant de cette étude se limite, sur 3 petites pages de constats, à enchaîner les graphiques et les pourcentages sans réelle analyse littéraire et surtout sans contextualiser les données en fonction des époques. Dommage, il y avait mieux à faire sur un tel sujet, notamment en ne se limitant pas à la catégorie C et en développant l'analyse qui reste beaucoup trop superficielle.

### **Point n° 6 pour information du CSAL : Présentation du plan d'action relatif à l'enregistrement**

Diverses notes nationales et une note de service départementale ont récemment acté plusieurs évolutions de la mission de l'enregistrement, qui tournent autour de la mise en ligne de plusieurs services : déclarations de dons, déclarations de droits sociaux non constatés par un acte et prochainement la déclaration de succession par les notaires, tout ceci s'exerçant sous la surveillance du Service National de l'Enregistrement qui a la charge exclusive du service en ligne de l'enregistrement.

Ces différentes mises en ligne de services ne nous inspirent rien de bon quant aux prochains exercices emplois. Rappelons qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2024, un emploi de B a été supprimé au SPFE suite à la mise en œuvre, en avril 2023, de l'accès des notaires au fichier immobilier (cette suppression concernait un emploi vacant). Lors du CSAL de janvier consacré à la répartition des emplois, la Direction avait indiqué ne pas avoir intégralement tiré les conséquences, en termes d'emplois à supprimer, de cet accès au service en ligne accordé aux notaires. Voilà qui promet pour la suite !

Au sein du SPFE de Poitiers, le pôle de l'enregistrement est composé d'un cadre A et de 6 agents de catégorie B.

## **Point n° 7 pour information du CSAL : Point d'étape sur la fin de la mission de certification des fonds structurels européens**

Cette mission dépendait auparavant de la Direction Générale de la Comptabilité Publique. Sa suppression, ou plus précisément son externalisation aux autorités de gestion (la Région et la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), nous avait été annoncée il y a déjà longtemps. Cette mission occupe deux agents de la Direction (1A et 1B). Ces deux agents ont obtenu un nouveau poste dans la Direction. Le traitement du volet social de cette opération n'appelle pas de remarque et a été facilité par le faible nombre d'emplois en jeu.

En revanche, la DGFIP perd (ou se débarrasse ?) encore une mission, qui occupait deux grades distincts, ce qui appauvrit un peu plus le panel de fonctions à disposition des agents et qui affaiblit le positionnement de la DGFIP comme acteur de référence en matière de gestion des fonds publics.

## **Point n° 8 : Information sur le déploiement de la version S/4HANA de Chorus**

Ce point a fait l'objet d'une présentation générale par le responsable de la direction expertises et opérations de l'État, complétée par des explications plus techniques de la responsable du CGF, intervenant à titre d'expert.

Une nouvelle version de l'application Chorus va être déployée en mai 2024. Sans modifier le fonctionnement de l'application, elle entraînera de gros changements ergonomiques qui modifieront les chemins d'accès aux différentes transactions. La bascule dans cette nouvelle version va nécessiter une indisponibilité totale de l'application du 26 avril au soir, au 13 mai au matin, soit une période de 7 jours ouvrés.

Le CGF (Centre de Gestion Financière) va être impacté au premier chef, mais aussi le service Comptabilité de la Direction, le service RNF (Recettes Non Fiscales) et, dans une moindre mesure, la CQC (Cellule Qualité Comptable), les Domaines et le service BIL (Budget Immobilier Logistique). Une note de la DG est en attente pour préciser certains points. Mais déjà, il est acté que différents travaux seront à effectuer avant l'interruption pour apurer un maximum d'opérations en instance, que les agents du CGF seront sans activité pendant 7 jours et que la ré-ouverture de l'application entraînera un surcroît de travail puisqu'il s'agira de récupérer et de traiter les opérations qui auront été stockées pendant l'arrêt de l'application.

Nous avons souhaité avoir des précisions sur les conséquences de cette opération pour les agents, en termes de gestion du temps de travail. Voici ce qu'il nous a été dit :

- pendant la coupure de Chorus, il ne sera pas imposé aux agents du CGF de prendre des jours de congés. Mais alors, que feront les agents qui seront au bureau, ou en télétravail, et qui ne pourront pas travailler ? Est-il envisagé de pouvoir les mettre à disposition d'autres services sur la base du volontariat ? Pour la première question, la Direction ne se prononce pas et attend de connaître les plannings de congés. Pour la deuxième question, rien n'est encore prévu.
- avant la coupure et surtout pendant la semaine de ré-ouverture de Chorus, il ne sera pas interdit aux agents de prendre des congés. Néanmoins, cette possibilité sera limitée par des nécessités de service, car il faudra assurer un niveau de présence suffisant pour faire face aux travaux liés à la ré-ouverture.
- enfin, pendant la semaine de ré-ouverture de Chorus, le télétravail sera suspendu (sauf le télétravail sur avis médical).

## **QUESTIONS DIVERSES**

En questions diverses, une discussion s'est engagée sur les emplois de contractuels, après que la Directrice ait indiqué avoir reçu de la DG une nouvelle autorisation de recrutement de deux contractuels (un B pour l'antenne de Civray du SGC Sud-Vienne et un C pour l'antenne de Civray du SIP Sud-Vienne).

Ce qui a un peu tendu les débats, c'est surtout la réflexion de la Directrice lorsqu'elle a indiqué vouloir tout faire pour garder les contractuels de la première vague (enfin, ceux qui ne sont pas déjà partis !), préférant renouveler des contrats qu'offrir des postes à d'éventuels titulaires qui arriveraient dans la Vienne ou qui souhaiteraient bouger à l'intérieur du département dans le cadre d'une affectation locale. Elle peste d'ailleurs contre le caractère tardif de la décision de renouvellement des contrats par la DG, qui l'empêche de confirmer aux agents contractuels qu'ils vont pouvoir conserver leur emploi.

On comprend la volonté de la Directrice de ne pas laisser ces collègues dans l'incertitude sur leur avenir immédiat. Mais, dans la fonction publique, les recrutements de contractuels sont faits pour pourvoir des postes vacants dans l'attente de l'affectation d'un agent titulaire et non pour les remplacer de façon pérenne. En bloquant ces emplois pour des contractuels, privant ainsi les titulaires de la possibilité d'être affectés dessus, la Direction est en plein détournement de procédure et elle le fait sciemment, sur l'air de : « Plutôt un contractuel certain qu'un titulaire éventuel ». Pas très corpo, tout ça !