



FUSION DGI-DGCP COMPTE RENDU DES RÉUNIONS DES 10 ET 11 JUILLET

Temps de travail Services informatiques Conditions de vie au travail

Lors de ces trois réunions en deux jours, l'administration n'avait pas l'intention de prendre des décisions pour l'avenir des 130 000 agents de la DGFIP mais simplement de tracer des pistes pour la rentrée. De notre côté, après une interruption des discussions sur la fusion de près de 4 mois, il nous fallait obtenir néanmoins quelques réponses aux inquiétudes et aux incertitudes des agents.

En marge de ces réunions, le Directeur Général a d'autre part déclaré, en réponse à la demande de l'Union SNUI – SUD Trésor, que la DGFIP ne serait pas candidate en 2009 dans le cadre de la réforme de la notation instaurant l'entretien d'évaluation comme seul support.

Suite à nos interrogations quant aux différences de mise en place entre les départements de sa circulaire sur les SIP, constatées lors des réunions qui viennent de se tenir, Philippe Parini a rappelé que cela s'expliquait par le fait que certains départements avaient des projets et d'autres pas, qu'il ne s'agissait à ce stade que de propositions, que celles-ci ne seraient définitives qu'après que les OS les aient vu et que lui même ait décidé.

I/ La gestion du temps de travail

L'administration a tracé un certain nombre de pistes pour déboucher sur des règles communes pour les services qui seront regroupés (SIP, PRC, DLU) dès le 1^{er} janvier 2009.

RTT – Congés : choix individuel du module pour tous (sauf exceptions identifiées tels les trésoreries de petite taille – le DG a parlé de trésoreries de 2 à 3 agents – dont la liste sera arrêtée nationalement - qui conserveraient un choix collectif), socle de jours de congés aligné sur 32 jours, harmonisation à la hausse de l'arrondi des jours ARTT (module 38 h)

Horaires Variables : débit/crédit porté à 12 h mensuel, amplitude journalière portée à 11h30 pour tous (12 h pour la Centrale), vacation quotidienne minimale de travail de 4 h.

Heures Supplémentaires : extension prévue en passant par la notion de « besoins du service » au lieu de l'actuelle notion de « crise ou d'urgence »

L'union SNUI – SUD Trésor a mis l'accent sur :

- Les insatisfactions croissantes et les dysfonctionnements actuels, notamment provoqués par Agora aux impôts qui continue à créer beaucoup de tensions et d'atteintes aux droits des agents, (tel que l'atteste la pétition de La Réunion remise en séance), mais aussi par Sequoia au Trésor qui est en expérimentation à l'ex DGCP et qui n'est pas en mesure de répondre rapidement aux besoins.
- Le mécontentement des agents auquel il faut remédier avant d'envisager de généraliser les pratiques.
- La nécessité d'apporter de la sérénité aux agents en enlevant les épées de Damoclès qui pèsent sur leurs droits, et de pacifier les relations hiérarchiques en le rappelant par le niveau national.

Pour l'union SNUI – SUD Trésor, ce sujet justifierait une approche nettement plus ambitieuse :

- ⇒ Par une politique plus volontariste sur l'emploi et le recrutement afin de restaurer des marges de manœuvres plus importantes et répondre aux attentes des agents,
- ⇒ En affirmant sans ambiguïté que les droits et pratiques sont garantis pour tous (autorisations d'absences, temps partiel, congé formation, dispos, ...),
- ⇒ L'harmonisation vers le haut des modules ARTT et la généralisation du choix individuel (qui a été obtenue pour la DGI en 2001) sont des mesures positives, mais pourquoi les assortir d'une menace latente par un règlement intérieur dans chaque service ?
- ⇒ En inversant totalement le recours à la nécessité de service, car c'est à l'administration de la justifier et son usage doit rester l'exception,
- ⇒ En favorisant la mobilité choisie, c'est-à-dire en ne mettant aucun obstacle (sur le financement de la formation par exemple) aux demandes de détachements,
- ⇒ En étendant à tous les agents de la DGFIP l'octroi des jours comptables,
- ⇒ En répondant d'abord par des solutions d'organisation des services et notamment celui de l'accueil plutôt que de rechercher des solutions de contraintes sur les horaires variables.

L'Union SNUI – SUD Trésor a ensuite replacé les sujets dans un contexte plus large. En effet, Il est incongru et inacceptable de parler du recours aux heures supplémentaires dans un groupe de travail dont l'ordre du jour est au contraire d'examiner la manière de mettre en œuvre la réduction du temps de travail ! Cela indique bien que l'administration ne recherche pas véritablement de solutions d'organisation hors la contrainte imposée aux agents. C'est pourtant bien souvent l'administration qui impose des périodes plus resserrées d'activité, rendant ainsi de fait le libre choix impossible à exercer. L'Union SNUI – SUD Trésor a rappelé son opposition totale aux périodes « rouges », en exigeant que la DGFIP apporte en amont des solutions d'organisation pour rendre l'exercice de tous les droits et du libre choix possibles.

Concernant la notation, il y a bien sûr la question de savoir comment les agents seront notés. L'Union SNUI – SUD Trésor a, seule, rappelé très fermement son exigence de ne pas voir la DGFIP être candidate pour expérimenter dès le 1^{er} janvier 2009 la réforme de la notation qui consacre l'abandon de la note chiffrée et son remplacement par le seul entretien d'évaluation, facteur d'encore plus d'arbitraire. Nous avons exigé que le Directeur Général s'engage clairement sur ce point. Nous demandons de préciser aux agents qui sera leur notateur.

Sur l'emploi enfin, l'Union a insisté sur la nécessité d'utiliser toutes les marges existantes, seule manière de permettre à tous les agents d'exercer tous leurs droits.

Les réponses (claires ou d'attentes) du Directeur Général.

Philippe PARINI a précisé que cette réunion du 10 juillet serait suivie d'autres à la rentrée, d'un groupe de travail spécifique et qu'il fallait apporter une réponse claire aux agents qui seraient concernés dès le 1^{er} janvier par un SIP, un PRC ou une DLU (les préfigurateurs conservent les règles de vie de leur administration d'origine). Pour les agents de ces services là, la DGFIP devra donc avoir bouclé le dossier avant la fin de l'année. La généralisation pour les autres agents pourrait se faire au fil du temps et de la mise en place de chaque SIP et de chaque DLU. Le travail sur l'harmonisation des pratiques en matière d'autorisations d'absences sera poursuivi mais le DGFIP a indiqué ne pas vouloir rouvrir le débat sur ce sujet alors que les horaires variables ont été mis en place dans les services. En clair, il n'a pas l'intention d'aller au delà de la seule harmonisation ... Par contre, il n'oublie pas les autorisations d'absence dans le cadre de la vie mutualiste, même si le texte présenté en groupe de travail les oubliait.

Il a également indiqué qu'il savait les agents sensibles à leurs droits et que les congés et les horaires étaient naturellement des sujets importants qu'il abordait avec humilité, prudence, et la volonté de ne pas en faire un sujet de malentendu et de conflit. Une réunion spécifique aura lieu à la rentrée pour examiner le projet de circulaire concernant ces règles de vie quotidienne car, à terme, tous les agents seront concernés.

Quant à la notation, elle sera liée à l'évolution des statuts particuliers de chaque corps, et d'ici là gérée comme elle l'était dans l'administration d'origine (ex-DGI ou ex-DGCP).

Le directeur général s'est déclaré favorable à rappeler le droit, pour le temps partiel notamment, mais il a d'autre part indiqué qu'il faudrait bien gérer les pics d'activité, notamment avec les heures supplémentaires.

Concernant le sort des jours comptables, la demande de l'Union SNUI-SUD TRESOR de leur extension à tous les agents a reçu une réponse négative sous réserve d'un arbitrage plus favorable du Ministre qui devrait donner une réponse à la rentrée.

II/ Les services informatiques

La nouvelle responsable du Service des Systèmes d'Information Véronique BIED-CHARRETON a introduit les débats de ce groupe de travail en reprenant en détail les fiches du document préparatoire. Trois sujets principaux étaient en débat :

Les services de Centrale, avec une problématique d'implantations géographiques,

La structuration du réseau des CSI et DIT,

L'assistance.

Sur chacun de ces points, l'administration a cherché à expliciter le contenu des fiches. L'implantation des services de centrale est arrêtée avec la garantie qu'aucun agent ne sera obligé de subir un déménagement.

Sur le réseau DIT/CSI, l'administration s'engage au maintien de tous les sites mais propose d'organiser le pilotage des 49 établissements informatique de la DGFIP à partir d'une Direction Locale Informatique (DLI) installée au niveau inter régional. Cette option est déclarée « ouverte » par M.PARINI, avec cependant un calendrier assez serré. En effet, le sujet du statut juridique des DIT va de paire avec celui des futures DLU qui doit être bouclé avec le 31 décembre 2008.

L'organisation future de l'assistance téléphonique n'est pas non plus arrêtée même si les grands principes, interlocuteur unique pour l'utilisateur et organisation par niveaux d'interventions sont réaffirmées.

L'assistance de proximité (CMI/CMIB) interviendra dans un premier temps dans le respect des métiers antérieurs avec un objectif de polyvalence à moyen terme. Deux aspects restent à trancher, celui du rattachement (DLI ou DLU) de la cellule de proximité dans les départements où est implanté un DIT ainsi que celui du dispositif de sollicitation de l'échelon de proximité.

Le sujet du recours au privé a également fait l'objet d'échanges entre les deux parités.

Dans son intervention l'Union SNUI-SUD Trésor a insisté sur les liens étroits qui existaient entre réformes structurelles et sujets de gestion du personnel, ainsi que sur la fragilité des engagements pris par le DG concernant la pérennité des sites.

Aux nombreuses questions que nous avons posées, nous n'avons obtenu que peu de réponses satisfaisantes.

La création éventuelle de la DLI aura des conséquences en terme d'effectif dans les CSI situés en dehors du siège de cette DLI, les fonctions supports étant transférées à la DLI. Aucun engagement sur le maintien des agents au CSI n'a été pris. Il sera fait application des règles de droit commun (garantie de maintien à la résidence). L'administration n'exclut pas une suppression pur et simple des emplois concernés.

M.PARINI s'est engagé à nous apporter tous les éléments démontrant qu'effectivement nous restons maître de notre informatique, y compris les éléments budgétaires.

Sur l'assistance l'Union SNUI-SUD Trésor a plaidé pour un modèle homogène sur le territoire et réclamé, en vain, la reconnaissance des CMI et des GSM ainsi que la proximité pour les structures de gestion.

En fin de séance, l'administration a donné quelques informations sur le dossier de l'édition et l'ouverture prochaine du Centre National d'Édition (1^{er} novembre 2008) et sans pour autant nous rassurer sur l'avenir de la mission d'impression finition dans les CSI même si ceux-ci sont en cours de certification.

Au bout du compte, cette réunion n'apporte aucune vraie clarification sur l'avenir des missions et des structures informatiques. Au regard du contexte, les engagements sur la pérennité des sites

demeurent très fragiles. Sur l'avenir des agents, l'administration renvoie à de futures discussions comme pour les choix concernant le pilotage du réseau et l'assistance.

Le dialogue social autour du dossier informatique continuera à faire l'objet de réunions régulières au niveau national. L'instance de dialogue propre au Service Des Systèmes d'information (SSI) est maintenue en tenant compte du nouveau périmètre.

III/ Les conditions de travail

Avant d'entrer dans le vif du sujet, l'Union SNUI – SUD Trésor a exigé du Directeur Général une réaction forte en réponse à la campagne hargneuse et calomnieuse de l'association Contribuables Associés qui attise la haine contre les fonctionnaires du fisc. En effet, au-delà du fond, les conséquences de cette campagne participent également à la détérioration des conditions de travail des agents et le Directeur Général s'est engagé à réagir, sans toutefois nous préciser de quelle manière.

Sur le dossier « conditions de travail » présenté par l'administration, l'Union SNUI – SUD Trésor a constaté une fois de plus qu'il manquait des éléments importants pour une bonne et large appropriation des problèmes. De plus, si l'administration semble progresser dans sa façon d'appréhender le sujet, en promettant notamment d'élargir son périmètre aux « conditions du travailleur au travail », c'est-à-dire en dépassant le simple cadre des conditions matérielles de travail, l'Union SNUI – SUD Trésor demeure méfiante quant à la réalité de cet engagement. Pour preuve, nous avons dénoncé le fait que les risques psycho-sociaux, évoqués en janvier dernier par notre organisation, ne soient repris qu'en partie dans le document préparatoire, les questions d'organisation du travail et d'analyse de l'environnement social étant absentes malgré les actions engagées au niveau européen ou les études du CNAM par exemple sur la prévention des risques.

L'Union SNUI – SUD Trésor a réclamé et obtenu la tenue d'un groupe de travail annuel présidé par le Directeur Général ainsi qu'un suivi permanent des conditions de travail prises au sens large. Dans ce cadre, nous avons exigé que les études ergonomiques déjà réalisées (CDI-CDIF, SIE, CPS...) et celles à venir pendant la préfiguration du Guichet Fiscal Unique (3 sites) soient réellement suivies d'effets.

Ensuite, en réponse à nos interrogations sur le recrutement d'un ergonome attaché à la DGFIP, le Directeur Général a précisé qu'il était en cours.

Enfin, le sujet du passif en matière de conditions de vie au travail a fait l'objet d'un long échange. Face à l'attitude du Directeur Général, qui se contente de ne regarder que les modalités de réalisation de sa fusion DGI-DGCP, l'Union SNUI – SUD Trésor a rappelé toute l'importance des conséquences des précédentes réformes et les dégâts non encore réparés qu'elles ont provoquées. C'est ainsi que nous avons revendiqué une fois de plus l'abandon du travail en plateau ou en marguerites, l'arrêt de la dictature des indicateurs et la révision des modes de management.

En réponse, l'administration a annoncé qu'elle allait avoir une réflexion sur l'impact des indicateurs sur les relations hiérarchiques et qu'elle avait conscience que le modèle initial du travail en plateau en SIE notamment n'était pas (ou plus) appliqué partout. Elle a même reconnu la non nécessité du travail en plateau dans les SIP puisqu'elle s'est engagé à respecter les métiers assiette – recouvrement et donc à ne pas forcer les agents à la polyvalence. Pour l'Union SNUI – SUD Trésor, ces propos doivent bien entendu pouvoir s'appliquer aussi aux structures où la polyvalence excessive est rejetée par les agents.

Le vaste sujet des conditions de travail devrait donc connaître de nouveaux développements dès la rentrée et l'Union SNUI – SUD Trésor sera particulièrement vigilante à ce que la DGFIP tienne ses engagements sur la définition de périmètres les plus larges possibles pour les prochains groupes de travail car c'est une des conditions nécessaires pour pouvoir véritablement améliorer les conditions de vie au travail des 130 000 agents.

En conclusion de ces trois réunions en deux jours, il est évident que l'administration a voulu la jouer « rassurant » après le conflit qui a agité la DGFIP.

Cependant, nombre de sujets restent conflictuels et il faudra bien que les agents obtiennent rapidement de la visibilité sur leurs droits, leurs garanties et leurs perspectives d'avenir.

Bonnes vacances à celles et ceux qui en prennent, bon courage aux autres, rendez-vous tous ensemble début septembre pour la suite des événements.