



## GT Dialogue social du 7 juillet 2020 : un agenda social ambitieux ?

Ce GT dialogue social qui s'est tenu le 7 juillet 2020, en lieu et place d'un Comité technique de réseau (CTR), faisait suite au CTR du 18 juin dernier, durant lequel le DG avait annoncé l'ouverture d'un cycle de discussions consacré à différents thèmes d'actualité pouvant être approfondis dans le cadre du dialogue social, ces thèmes lui semblant devoir et pouvoir être examinés en priorité.

Avant de répondre au directeur général dans le cadre de ce GT Dialogue social, présidé par le chef de service RH, François Tanguy, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a tenu en déclaration liminaire à rappeler quelques fondamentaux. Mais, avant toute chose, nous avons souhaité évoquer les enseignements à tirer de la période Covid sur les évolutions à opérer en matière de relations entre l'administration et les organisations syndicales ainsi que dans la gestion des réunions.

Concernant les relations entre l'administration et les OS, la période de crise nous a montré que le monde d'après ne devait pas être comme le monde d'avant au plan local comme au plan national.

Ainsi, les audioconférences organisées par les directions locales et les échanges plus fréquents avec les OS ont pu donner à chacun sa part de responsabilité et d'écoute hors des postures observées habituellement. On a ainsi pu constater, ce qui était rarement le cas, que le représentant syndical était considéré enfin comme un interlocuteur utile. Il fallait alors, pour l'administration, avant tout agir et décider dans une période aussi trouble. Nous avons alors souhaité que la mémoire de nos responsables administratifs ne soit pas volatile et que les bonnes pratiques soient pérennisées.

Concernant la gestion des réunions avec les OS, nous avons rappelé notre demande exprimée en CTR d'un plan de développement de la visioconférence car les audioconférences ne peuvent raisonnablement dépasser une durée de 2 heures et ne sont ni adaptées par rapport à la durée d'un CTR, ni même par rapport à un GT, sans compter la qualité souvent très mauvaise des communications téléphoniques. Aussi, afin d'anticiper au maximum sur une évolution de la crise sanitaire dont l'issue n'est toujours pas garantie à court terme, l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a demandé la formulation d'un engagement très clair sur ce plan de développement de la visioconférence, à savoir que son calendrier de mise en œuvre soit présenté aux OS dès la rentrée de septembre.

Sur la forme également, nous avons souligné l'intérêt de cadrer les réunions dans des limites horaires décentes 3 h 30 maximum, impliquant l'examen en séance d'un nombre de fiches adapté à la durée de la réunion. Par ailleurs, nous avons réaffirmé que le délai d'envoi des documents préparatoires porté à 15 jours, au lieu d'une semaine, constituerait la condition nécessaire pour permettre à nos délégations de préparer de manière plus approfondie les réunions. La DG doit comprendre en effet que, comme ses services centraux appelés à élaborer les documents préparatoires et à réfléchir sur les propositions à faire aux OS, nos délégations se doivent de préparer les GT après une phase d'échanges avec les sections locales avant de finaliser leurs réflexions et les argumentaires qui découleront des mandats transmis par les adhérents et sympathisants de nos organisations. Mais, pour se faire, cela implique pour la DG d'intégrer cette contrainte de préparation des représentants syndicaux dans un retro planning. A ce titre, nous avons fait part de notre incompréhension sur l'absence d'un tel retro planning alors que

l'élaboration d'un agenda social est fixé pour le semestre suivant et qu'il s'agit uniquement de prévoir un séquençement des opérations par rapport à une date d'échéance correspondant à la tenue d'un GT. Enfin, nous avons demandé qu'en fin de réunion le Président ou la Présidente de séance fasse en synthèse la liste des sujets ayant permis un consensus, et ceux ayant fait l'objet d'un constat de désaccord, en précisant ceux pour lesquels un arbitrage est éventuellement sollicité auprès du DG ou éventuellement du ministre de tutelle. Nous avons demandé enfin des relevés de décisions très utiles pour les cycles de discussion appelant plusieurs GT ou RTA

Nous avons ensuite renouvelé nos demandes de GT exprimées l'an dernier, non retenues, qui conservent toute leur pertinence, à savoir :

- Un GT, co-piloté par le service informatique et la sous-direction RH2 en charge des conditions de travail, sur la qualité des applications en vue de permettre un échange du point de vue de l'agent utilisateur de ces outils de travail ;
- Un GT sur les critères et la politique d'implantation des emplois d'adjoint de catégorie A (inspecteurs et Idiv) pour atteindre une meilleure égalité de traitement entre services aux besoins d'encadrement similaires, a fortiori, dans un contexte d'évolution significative du réseau des postes comptables et des services administratifs de la DGFIP ;
- Un GT Contrôle fiscal non pas sur l'actualité mais sur les réflexions à mener en matière de contrôles pour les rendre plus efficaces et plus équilibrés entre secteurs professionnels mais aussi entre secteurs géographiques (avec un retour sur les GT internes dont ceux sur les services d'enquêtes) ;
- Un GT d'échanges sur les conclusions du rapport Travail à distance (Mission Blehaut) en lien avec nos interventions lors du GT NRP du 26 juin ;
- Et au même titre, un GT d'échanges sur les conclusions du rapport sur l'encadrement (Mission Brière).

Ensuite, en réponse au DG, sur la forme du dialogue social, nous avons déclaré être favorables à développer les échanges informels à côté des réunions des instances officielles comme les CTR. Les bilatérales nous ont semblé constituer un bon moyen de s'assurer de la bonne compréhension de nos argumentaires respectifs afin que les réunions multilatérales, que sont les GT, soient plus efficaces en faisant apparaître plus rapidement des points de convergence ou de désaccord. Une meilleure préparation en amont des GT serait peut-être le gage d'obtenir un consensus plus facilement sans nier les difficultés pour y parvenir sur des sujets a fortiori très sensibles ou très clivants.

Sur les thématiques retenues par le DG, nous avons validé une réflexion commune sur l'actualisation du plan de continuité d'activité de la direction générale (et, bien sûr, celui des directions territoriales et nationales) sous plusieurs aspects (nature des missions, forme et intensité de la mobilisation de la force de travail, conditions de mise en œuvre du plan de continuité d'activité, etc.). Nous avons validé également la proposition de débattre de l'accueil sous toutes ses formes. Les nouvelles technologies de communication, l'évolution des besoins du public et la nécessité de faire évoluer les formes d'accueil des usagers ainsi que les conditions de travail liées à ces activités spécifiques d'accueil du public sont nécessairement interdépendantes et méritent une réflexion commune. S'agissant des conditions de vie au travail, les deux thèmes de réflexion proposées à savoir le télétravail et la sécurité sanitaire des personnels nous ont paru incontournables à l'issue de cette période COVID. A noter que toutes ces propositions faisant écho à nos demandes exprimées en CTR du 18 juin, nous ne pouvions donc que les valider.

Nous avons alors insisté sur l'agenda social en lui-même afin qu'il soit cohérent dans sa chronologie de traitement des sujets. Dans le cas contraire, ce serait alors la preuve d'une volonté d'avancer sans réelle concertation.

Aussi, les sujets télétravail, travail à distance, accueil, encadrement, impact suppression TH, doivent être traités en amont du dossier évolution du NRP et de celui sur la démétropolisation afin de pouvoir les prendre pleinement en compte dans le cadre de ces 2 dossiers.

Nous avons tenu également en fin de déclaration liminaire à rappeler notre opposition à la Loi de transformation de la Fonction publique qui a remis en cause les attributions des CAP de mutation. En effet, prouver toute l'utilité et la pertinence des CAP, suite aux difficultés rencontrées par le service RH lors du dernier mouvement des B, par exemple, n'en a été que plus facile.

L'alliance **CFDT/CFTC Finances publiques** a aussi fait le constat que, si la DGFIP avait su très vite supprimer la tenue des CAP de mutation, elle n'avait pas en contrepartie respecté ses obligations de publication des listes d'ancienneté, ni mis en place dans le calendrier les bilans sur les mouvements passés. La fin des CAP ne signifie pas la fin de mandat de nos élus. C'est pourquoi ils devraient toujours être destinataires, au plus tard, en même temps que les directions locales, des documents de support des actes de gestion. Nous l'avons demandé.

Nous avons conclu enfin notre déclaration liminaire en indiquant que notre administration dotée d'un réseau très étendu de structures, dans lesquelles sont affectées près de 100 000 agents, avait besoin d'un dispositif associant pleinement les élus du personnel pour gérer tous les mouvements RH. Nous avons ajouté que tout ce qui pourra améliorer la situation dans l'ensemble des catégories de personnels sera bienvenu. Pour l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques**, la DGFIP doit pouvoir compenser les conséquences négatives induites par une loi en se fixant un objectif ambitieux en matière de dialogue social avec ses représentants des personnels et leurs organisations syndicales.

## Les réponses de la DG

Le chef de service RH a tout d'abord fait observé le contexte était plutôt favorable pour le dialogue social et qu'il fallait saisir cette opportunité. En effet, durant ces derniers mois, le rapport au travail a bougé tant de la part des agents et des cadres mais aussi de la part de l'administration. Le chef de service RH a également noté que les OS avaient fait apparaître des lignes rouges et que le risque de fractures avait été évoqué aussi bien pour la thématique des congés que des frais de restauration.

Il a évoqué ensuite des possibilités de négociation en utilisant une formule bien connue des représentants syndicaux à savoir : « il y a du grain à moudre ». Il pensait notamment à la revalorisation des fonctions administratives par rapport aux fonctions comptables pour les encadrants, par exemple. En réponse aux déclarations liminaires, et en particulier, à celle de la **CFDT-CFTC Finances publiques**, le chef de service RH a considéré que des points de consensus apparaissaient en tenant compte des demandes exprimées par les OS.

Aucun des thèmes proposés par les OS n'a été refusé sur le principe et il s'est dit prêt à enrichir l'agenda social. Il a noté également un accord sur l'idée de bilatérales en complément des réunions habituelles CTR et GT. Il n'est pas opposé à la mise en place de relevés de décisions et à borner les réunions afin qu'elles se tiennent dans des horaires décents. Conscient que les OS ont une forte légitimité à la DGFIP du fait de la forte participation aux élections professionnelles, il a considéré qu'il n'était pas question de gommer la représentativité des élus syndicaux car il a indiqué qu'elle représentait une force et qu'il ne fallait pas la brader. Le chef de service RH a noté que les OS exigeaient une plus grande transparence dans les informations communiquées en interne. Il s'est dit prêt à regarder également comment améliorer l'accès aux documents de l'administration par les militants syndicaux.

Concernant les relations avec les OS, le chef de service RH a rappelé que l'administration avait écouté les OS nationales en citant deux exemples : le réexamen du projet de mouvement de mutation des agents B et la prise en compte des avis des OS relatifs à l'organisation de la scolarité des stagiaires du fait de la pandémie. Il s'est déclaré disposé à poursuivre la réflexion avec les OS quant à l'organisation de la scolarité à compter de la rentrée

de septembre. Il a ainsi présenté trois hypothèses selon les risques encourus entre un retour en présentiel à l'issue du terme de l'état d'urgence sanitaire fixé le 10 juillet, un recours à une formule mixant présentiel et distanciel ou un basculement en totalité en distanciel selon le niveau des risques encourus.

Concernant l'accueil des stagiaires dans les départements, et suite à la demande des OS de pouvoir les contacter du fait de n'avoir pu le faire à l'ENFiP, le chef de service RH a donné connaissance de la teneur du message qu'il a prévu d'envoyer aux directions locales. Il y est clairement indiqué qu'elles auront toute latitude pour organiser cet accueil mais qu'il faudra apporter une garantie de bonne fin, en clair, que les OS puissent se présenter aux agents dans cette phase d'accueil local.

Concernant l'agenda social à finaliser, le chef de service RH a indiqué que les OS nationales seront informées prochainement du projet de calendrier qui pourra éventuellement aller au-delà du 2<sup>ème</sup> semestre pour donner plus de visibilité et aussi pour acter les thématiques qui ne pourront donner lieu à GT avant le 31 décembre.

Enfin, pour le calendrier des CAP nationales, la DG a noté quelques demandes de modification de date relativement limitées en nombre. La principale information a concerné la CAP de sélection au grade d'IDCN qui ne se tiendra plus du fait de l'impact de la loi de transformation de la Fonction publique, alors qu'elle avait été annoncée par erreur par la DG lors du déconfinement comme devant se tenir à l'automne.

En synthèse de ce GT dialogue social qui s'est déroulé dans un climat serein, la DG ouverte sur la tenue de nombreux GT va maintenant devoir séquencer un ensemble de réunions dans des conditions plutôt compliquées.

D'une part, la période Covid a contraint plusieurs OS à reporter des réunions internes en fin d'année, qui vont limiter le nombre de jours disponibles pour des GT. D'autre part, il n'est pas certain que la hiérarchie des priorités soit partagée entre les thématiques considérées prioritaires par les OS et celles dont la DG voudra impérativement positionner dès la rentrée pour des raisons politiques ou stratégiques.

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** jugera sans a priori si la volonté de la DG de donner sa chance au dialogue social est vraiment réelle. Un premier test sera la confection de cet agenda social du 2<sup>ème</sup> semestre. Nous serons alors particulièrement attentifs au séquençage des GT avant la tenue de celui concernant le nouveau réseau de proximité. Nous en faisons un critère essentiel de l'amélioration du dialogue social. Cependant, le plus important sera ensuite d'observer ou pas la prise en compte de toute ou partie des demandes des OS et, bien évidemment, de celles de l'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques**.