



Déclaration liminaire GT Dialogue social du 7 juillet 2020

Monsieur le Président,

Nous sommes tout d'abord très satisfaits que ce GT dialogue social se tienne aujourd'hui car vous savez que nous sommes très attentifs à la qualité du dialogue social, en particulier, à la DGFIP.

Suite au comité technique de réseau du 18 juin dernier, le DG nous a confirmé par courrier du 25 juin 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, et de vous préciser ce que nous attendons de l'agenda social du 2^{ème} semestre, nous souhaitons rappeler un extrait de notre liminaire exprimée le 12 juillet 2019. Il nous paraît important de rappeler quelques fondamentaux auxquels nous sommes très attachés.

Mais, avant toute chose, nous souhaitons 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 doit 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.

Souhaitons que la mémoire de nos responsables administratifs ne soit pas volatile et que les bonnes pratiques soient pérennisées.

Venons-en maintenant au sujet de la gestion des réunions avec les OS.

Lors du dernier CTR, nous avons demandé 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. Il faut aussi rappeler la qualité des communications téléphoniques assez souvent dégradée. 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 demande la formulation d'un engagement très clair sur ce plan de développement de la visioconférence et son calendrier de mise en œuvre soit présenté aux OS dès la rentrée de septembre.

Sur la forme également, nous restons toujours convaincus de l'intérêt de cadrer les réunions dans des limites horaires décentes 3 h 30 maximum, ce qui implique l'examen en séance d'un nombre de fiches adapté à la durée de la réunion. Par ailleurs, nous réaffirmons que le délai d'envoi des documents préparatoires porté à 15 jours, au lieu d'une semaine, constitue la condition nécessaire pour permettre à nos délégations de préparer de manière plus approfondie les réunions. La DG doit comprendre 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. Nous n'arrivons toujours pas à comprendre pourquoi un tel retro planning ne peut être mis en œuvre à partir du moment où 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, sur la forme, nous ajoutons aujourd'hui qu'il serait utile 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.

Dernier point, et plus particulièrement, lorsqu'il s'agit de cycles de discussion appelant plusieurs GT ou RTA, il nous apparaît indispensable que les OS disposent de relevés de décisions. Ces bonnes pratiques seraient à pérenniser.

Mais peut-être que ce GT est l'un des derniers que nous connaissons dans cette composition notamment côté administration, et que de nouvelles orientations seront prises avec le changement de gouvernement, en espérant que le tout se mettra en mouvement au rythme d'un sage adagio plutôt que d'une folle Walkyrie.

Nous tenons également à renouveler nos demandes de GT exprimées l'an dernier, qui n'ont pas été retenues et 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 ldiv) 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).

Venons-en maintenant au projet d'agenda social et, en premier lieu, aux propositions formulées par le DG dans son courrier adressé aux OS le 25 juin dernier.

Sur la forme du dialogue social, tout d'abord, nous sommes favorables à développer les échanges informels à côté des réunions des instances officielles comme les CTR.

Les bilatérales nous semblent aussi constituer un bon moyen de s'assurer de la bonne compréhension de nos argumentaires respectifs afin que les réunions multilatérales que constituent 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 validons le fait d'avoir 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 validons 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 sont évidemment incontournables à l'issue de cette période COVID..

Ces propositions faisant écho à nos demandes exprimées en CTR du 18 juin, nous ne pouvons que les valider également.

Il reste maintenant à organiser un agenda social qui soit cohérent dans sa chronologie de traitement des sujets par rapport à des évolutions qui sont nécessairement en lien avec des sujets qui doivent faire l'objet d'échanges préalables. 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.

Enfin, concernant le projet de calendrier des CAPN pour le deuxième semestre 2020, nos experts interviendront en séance pour exprimer leurs souhaits de modification. Cependant, nous tenons en fin de déclaration liminaire à rappeler notre opposition à cette disposition de la Loi de transformation de la Fonction publique qui a remis en cause les attributions des CAP de mutation. Nous n'avons pas eu à attendre très longtemps pour prouver toute l'utilité et la pertinence des CAP suite aux difficultés rencontrées par vos services lors du dernier mouvement des B par exemple.

L'alliance **CFDT/CFTC Finances publiques** constate que, si la DGFIP a su très vite supprimer la tenue des CAP de mutation, elle n'a 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 nous souhaitons que les élus soient toujours destinataires, au plus tard, en même temps que les directions locales, des documents de support des actes de gestion.

Notre administration dotée d'un réseau très étendu de structures dans lesquelles sont affectées près de 100 000 agents a besoin d'un dispositif associant pleinement les élus du personnel pour gérer tous les mouvements RH. Tout ce qui pourra améliorer la situation dans l'ensemble des catégories de personnels sera bienvenu. 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..