



CTR DGFIP du 9 février 2021 : un menu chargé à l'ordre du jour !

Faute de temps, l'ordre du jour du Comité Technique de Réseau (CTR) de la DGFIP du 1^{er} février, n'avait pas pu être traité en totalité. Le DG avait invité les OS à poursuivre les échanges lors d'une nouvelle séance convoquée le 9 février.

Avant d'examiner les deux points à l'ordre du jour, le DG a souhaité revenir sur le sujet de la gestion du Fonds de solidarité en réponse aux observations des OS faisant suite à sa décision récente de recruter 250 contractuels.

Rappelons à ce sujet que nous avons considéré la semaine précédente que ce recrutement ne répondait pas au fond du problème, à savoir une situation de la DGFIP trop dégradée en matière d'effectifs, conséquence des suppressions d'emplois ininterrompues depuis de trop longues années.

Le DG a tenu en quelque sorte à tenter de rassurer les OS en indiquant toutefois que la situation était tendue dans les SIE (Services des Impôts des Entreprises) mais que la décision de recruter 250 contractuels était une solution temporaire. Pour le DG c'est du pragmatisme et du bon sens. Ce sera, en effet, en fonction du stock local de dossiers en attente que seront répartis les effectifs de contractuels ainsi recrutés. Il a indiqué à nouveau également qu'une formation serait dispensée auprès de ces contractuels pour les préparer à l'exercice de leur mission de renfort ponctuel.

Le DG a ensuite invité les OS à procéder à l'examen des deux points inscrits à l'ordre du jour :

BILAN SOCIAL 2019

L'alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a d'emblée relativisé les enseignements qui pourraient être tirés de ce bilan 2019. En effet, et malgré nos remarques réitérées depuis des années, la direction générale s'obstine à ne présenter que des chiffres sans l'analyse correspondante et encore moins les perspectives qui pourront en découler.

Par ailleurs, la situation sanitaire que nous traversons depuis un an en limite encore la pertinence. En effet, pour la plupart, les observations et analyses, que l'on pourrait en tirer, seraient sans nul doute remises en cause en 2020. Néanmoins, ce document a le mérite d'exister et de fournir des éléments quantitatifs sur la situation de la DGFIP.

Quelques chiffres :

- La DGFIP a perdu 8.22% de ses effectifs, soit encore près de 8000 agents depuis 2015. Le DG veut y voir une diminution de la courbe des suppressions d'emplois. Pour nous, c'est au contraire une part prépondérante des suppressions d'emplois à la fonction publique qui sont supportées années après années par la DGFIP. Les suppressions d'emplois sont ciblées à 4,73% d'hommes et 10,51% de femmes. Ainsi, on observe que 77% des effectifs disparus depuis 2015 sont féminins. Ce réajustement correspond toutefois à un rééquilibrage des effectifs plus proche de la réalité des services ;
- On constate également, avec satisfaction, et même s'il reste insuffisant, un accroissement de la présence féminine dans la catégorie A+ qui passe de 26 à 30%. S'agissant des catégories A, B et C la répartition H/F est restée stable et proche des chiffres généraux : 41/59 ;
- L'âge moyen est désormais de 48 ans et un mois ;
- Le nombre des départs en retraite se maintient à un niveau élevé (près de 4500) qui sera aussi celui des prochaines années, constituant ainsi un « vivier » de suppressions d'emplois potentielles ;
- Les chiffres comptabilisés dans la rubrique accidents de service, maladies professionnelles sont inquiétants. Depuis 2015, ils augmentent constamment et touchent 17% d'agents de plus en 2019 qu'en 2015, pour un total de 80934 journées d'absences, sans que cela n'amène de commentaire de la part de la direction générale ;
- Signe de la charge de travail importante dans les services et de l'insuffisance des moyens, le nombre d'heure écartées s'élève à 411485 correspondants à près de 250 emplois « économisés » par la DG ;
- S'agissant de la masse salariale, le bilan confirme, hélas sans surprise, qu'en dehors de 2017, en raison du PPCR, la masse salariale est en constante régression. L'exercice budgétaire affiche d'ailleurs une baisse de 120 millions d'€ par rapport à 2016, GVT compris.

Le DG nous ayant répondu en séance qu'il n'avait pas la main sur la revalorisation du point d'indice, nous lui avons fait observer que la valeur du point d'ACF (Allocation complémentaire de fonction) était également gelée depuis 2010. Or, cette revalorisation dépend de son ministre de tutelle et le DG aurait dû, selon nous, intégrer la nécessité de revaloriser nos régimes indemnitaires dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens qu'il a signé en mars 2020. Notre critique d'absence de revalorisation du point d'ACF a laissé sans réaction le DG faute certainement d'argument pour se défendre !

Par ailleurs, concernant la gestion du dossier handicap, nous avons approuvé la nécessité pour l'administration de s'attacher à apporter une attention particulière au volet qualitatif et pas uniquement quantitatif dans les actions menées en la matière.

Le bilan social évoquant également le nouveau réseau de proximité (NRP) qui, selon le bilan, « prend en compte l'attente forte de nos concitoyens de bénéficier d'un service public plus proche d'eux mais aussi plus efficace. », l'Alliance **CFDT-CFTC Finances publiques** a pu souligner qu'elle ne partageait pas ce point de vue. Le nombre de jours de grève recensés par ailleurs est venu témoigner de la profonde hostilité des personnels à cette réforme. Nous avons enfin regretté une fois de plus, au sujet du NRP, l'absence d'études d'impact inhérentes à toute restructuration ou réorganisation des services.

Le DG a défendu la forme de présentation de ce bilan social en précisant qu'il permettait à chacun d'exploiter selon son propre prisme les chiffres qui y sont présentés. Il a par ailleurs annoncé, pour l'année prochaine, la naissance d'un rapport social unique qui viendrait regrouper les éléments du bilan social et des TBVS (tableaux de bord de veille sociale).

SERVICE DES SYSTÈMES D'INFORMATION ET SCN CAP NUMÉRIQUE (MODIFICATION DES SERVICES CENTRAUX)

Comme mentionné par le directeur général lors du CTR du 6 octobre 2020 et à la suite de la diffusion d'une fiche produite pour le groupe de travail informatique du 10 septembre 2020, le service des systèmes d'information et le SCN Cap numérique seront remplacés, au 1er septembre 2021, par un nouveau service des systèmes d'information (SSI), aux contours repensés en profondeur, et par un service à compétence nationale, la direction des projets numériques (DPN).

Ce point a débuté par un rapide exposé des chefs du service Informatique et de Cap numérique. Sans rien apporter de nouveau à la fiche qui nous était soumise, ils se sont surtout attachés à expliquer que ces transformations n'avaient rien d'imprévu puisqu'elles se trouvaient déjà en filigrane dans le COM – contrat d'objectifs et de moyens – et avaient fait l'objet d'une présentation en CTSCR (Comité Technique des Services Centraux de Réseau).

Les interventions liminaires des OS ont convergé, avec quelques nuances, vers les mêmes interrogations : Quels objectifs poursuivis ? Avec quels risques pour les applications existantes ? Quels moyens et quels impacts sur les agents (informaticiens comme les utilisateurs) ? Quelle place pour l'interministérialité ?

La réponse du directeur général a été particulièrement lénifiante. Pour lui, il s'agit d'une simple réorganisation d'administration centrale avec quelques changements de rattachements hiérarchiques. Aucun bouleversement à prévoir puisque, pour finir, les informaticiens concernés ne changeront même pas de bureau. Il se refuse à toute évolution hasardeuse qui pourrait mettre en danger la qualité des développements produits. Il s'agit juste de ne pas se laisser distancer dans un monde qui s'informatise de plus en plus. Ces transformations ont eu quelques conséquences législatives ou sur les réseaux sociaux mais la DGFIP progresse et maîtrise de mieux en mieux ces outils. Dans certains domaines, les progrès qu'elle a fait sont tels qu'il est tout simplement logique de mettre ces outils à disposition des autres administrations, comme dans le cas du *cloud* interne. Notre DG conclut néanmoins en indiquant que l'évolution des besoins et des politiques publiques « *induit une forte demande sur l'informatique et que nous devons aller plus vite pour concevoir, développer, corriger...* ».

Autrement dit, à l'en croire, il ne s'agirait que d'ajustements à la marge sans réel impact sur les informaticiens de la DGFIP qui s'inquièteraient pour rien. La seule conséquence attendue sera un allègement de la structure qui permettra une meilleure réactivité.

Les chefs de service Informatique et Cap Numérique sont entrés un peu plus dans les détails :

- la méthode agile a des avantages mais n'est pas adaptée à tous les contextes. Elle sert à pouvoir répondre rapidement aux besoins. Le back-office a vocation à en rester au cycle en V. Nous faisons preuve de pragmatisme mais plusieurs projets agiles ayant été des succès, nous nous efforçons de promouvoir cette approche ;
- l'interministérialité n'est qu'un sous-produit de notre activité. C'est le cas de Sirius mais ne s'étend pas automatiquement aux autres projets. Imprim-FiP ou la messagerie collaborative de l'Etat ont aussi vocation à servir les autres ministères sans en faire un principe de base : on commence par satisfaire les besoins de la DGFIP ;
- la MOA (Maîtrise d'ouvrage) n'a pas vocation à disparaître, car nous restons articulés avec les métiers de la maison. Il n'y a pas de déséquilibre entre les rôles des MOA et MOE (Maîtrise d'œuvre). Il n'y aura donc, ni disparition de l'une, ni de l'autre. Les directeurs de projets rendront les premiers arbitrages ;
- les inquiétudes formulées par les OS ne correspondent, pour la direction, qu'à des points d'attention et non de préoccupation : dans la plupart des cas, les modifications organisationnelles se traduiront simplement par le rattachement à une nouvelle hiérarchie.

Dans un certain nombre de cas, il y aura de nouveaux repères à prendre et on ne travaillera plus de la même façon avec certaines entités. Le risque de perte d'efficacité est bien perçu par la direction qui indique qu'il faudra prévoir soigneusement le fonctionnement des équipes de support pour y faire face ;

- l'idée générale est d'aller jusqu'au bout du modèle avec une structure de pilotage et une structure d'exécution autonomes. La DPN (Direction des Projets Numériques [*la structure qui va accueillir l'essentiel des effectifs de MOA et MOE*]) va avoir un grand porte-feuille d'activité avec éventuellement des problèmes d'accès à des ressources rares qui seront arbitrées au niveau de la direction. Il y aura donc un pilotage comme pour les DiSI ;
- l'organisation retenue a pour but de rester aussi proche que possible de l'existant tout en permettant de traiter les situations perçues comme anormales, par exemple l'ENSAP rattaché au départ dans Sirius mais qui aurait mérité une direction à part ;
- les transformations les plus importantes concerneront l'intégration qui bénéficiera d'un pilotage unifié permettant d'éviter les tests en double et d'une organisation plus fluide grâce aux regroupements de services.

Pour le DG adjoint, cette réorganisation va dans le sens d'un service public efficace et réactif. La DTNum permettra à la DGFIP d'exploiter les données qu'elle recueille bien mieux qu'elle ne le fait actuellement. Les développements réalisés pour la mise en place du Fonds de Solidarité se sont appuyés sur une MOA/MOE unifiée et ont permis un déploiement en quinze jours, ce qui prouve le bien-fondé de ce changement d'organisation.

Relancés sur les conséquences pour les agents et les moyens mis en œuvre, nos interlocuteurs se sont limités à quelques principes généraux :

- pas de suppressions de postes ;
- pas d'impact sur les primes de centrale ;
- l'organisation en SCN (service à compétence nationale) de la DPN ne saurait s'interpréter comme un prélude à une externalisation : Cap-Numérique et les DiSI ont été placés dans ce même cadre et n'ont pas pour autant été externalisés ;
- le recours à des contractuels, prestataires et partenaires est encore à l'étude, l'exercice de délimitation des périmètres étant toujours en cours et donc la volumétrie restant à déterminer ;
- autonomie des directeurs de projets : on leur confie un projet et ils agissent dans le cadre des moyens alloués. On ne change pas le modèle actuel.

Nous n'en saurons pas plus et rendez-vous est pris pour de plus amples informations lors du GT du 4 mars prochain.

Notre analyse

Difficile de dire ce que pourraient être les conséquences à terme de cette restructuration. A l'échelon individuel, elle générera sans l'ombre d'un doute des situations difficiles, même si nos interlocuteurs refusent de le reconnaître et d'envisager les aménagements correspondants. Quant aux retombées positives de cette restructuration, elles risquent d'être limitées. Au lieu de favoriser un fonctionnement en réseau, on met les équipes en concurrence et leur impose un pilotage par le haut. Au lieu de regarder les problèmes concrets du terrain, on applique un modèle abstrait censé tout résoudre. En pensant alléger les structures, on alourdit les contraintes du quotidien et, au final, au lieu de susciter les bonnes volontés, on les décourage.

Bref, aveuglée par quelques succès faciles comme le Fonds de Solidarité, la direction générale se trompe de diagnostic, et donc de bataille.