



La Feuille Info

N°124 décembre 2020

Compte rendu du Comité Technique Local du 17 décembre 2020

- Point 1 : Ponts naturels 2021 (pour avis) ;
- Point 2 : Nouvelle organisation au sein de la Direction (pour avis) ;
- Point 3 : Présentation du rapport d'activité 2019 (pour information) ;
- Point 4 : Présentation des indicateurs de transparence dans les SIE (pour information) ;
- Point 5 : Information sur la relocalisation du Centre de services bancaires de Versailles à Mâcon (pour information) ;
- Questions diverses.

Point 1 : Ponts naturels (pour avis)

vendredi 14 mai (jour férié : jeudi 13 mai) ;

vendredi 12 novembre (jour férié : jeudi 11 novembre).

CGT et Solidaires : abstention

Pour : FO et CFDT

Point 2 : Nouvelle organisation au sein de la Direction.

Nouvelle organisation de la Direction départementale (pour avis)

L'organisation des services de la Direction Départementale des Finances Publiques est amenée à évoluer au 1er janvier 2021.

1 - De nouvelles organisations de missions induites par le nouveau réseau

Le nouveau réseau de proximité des Finances publiques mis en place progressivement au sein de la DDFIP de Saône-et-Loire à compter du 1er janvier 2021 nécessite un aménagement dans l'organisation des missions en Direction afin de prendre en compte la création de la mission des conseillers aux décideurs locaux (CDL) et du renforcement de l'accueil de proximité sur le territoire.

A terme, 12 CDL, cadres A ou A+, seront implantés au sein du département. Ils auront pour mission le conseil aux élus locaux et représenteront l'ensemble des métiers exercés par la Direction.

La mission d'accueil des usagers sera également repensée avec l'ambition d'accroître les points de contacts dans le département. Deux types d'accueil existeront : les accueils d'organisation interne (nos structures DGFIP et les permanences) et les accueils d'organisation externe (les espaces France services, les ex-MSAP). Ces accueils auront un périmètre de compétence important puisqu'ils porteront sur l'ensemble des démarches des usagers (produits locaux, impôts, amendes,...).

2 - Création d'un nouveau pôle au sein de la Direction

Les éléments exposés supra font apparaître la nécessité de créer un nouveau pôle au sein de la Direction qui aura principalement deux missions : l'animation du réseau des CDL et l'animation de l'accueil des usagers. Ce pôle ne disposera pas de divisions rattachées.

La Direction comptera ainsi :

- un pôle pilotage et ressources ;
- un pôle gestion publique ;
- un pôle gestion fiscale ;
- un pôle animation CDL et accueil.

3 - Prise en compte de l'opération de relocalisation

La ville de Mâcon a été retenue pour l'arrivée d'un nouveau service, à savoir le Centre de Services Bancaires compétent sur la région Ile-de-France.

Du fait de son poids en agents, le métier des CSB sera détaché du pôle gestion publique et constituera une entité à part entière.

4 - Le pôle pilotage et ressources

L'organisation actuelle du pôle pilotage et ressources est inchangée avec deux divisions (RH-Forpro et BIL) et l'assistant de prévention.

5 - Le pôle gestion publique

L'organisation actuelle du pôle gestion publique comporte les divisions suivantes : Etat, SPL, Domaine. L'animation des CDL relève du quatrième pôle créé. L'animation du CSB actuel et du futur CSB relocalisé est désormais autonome.

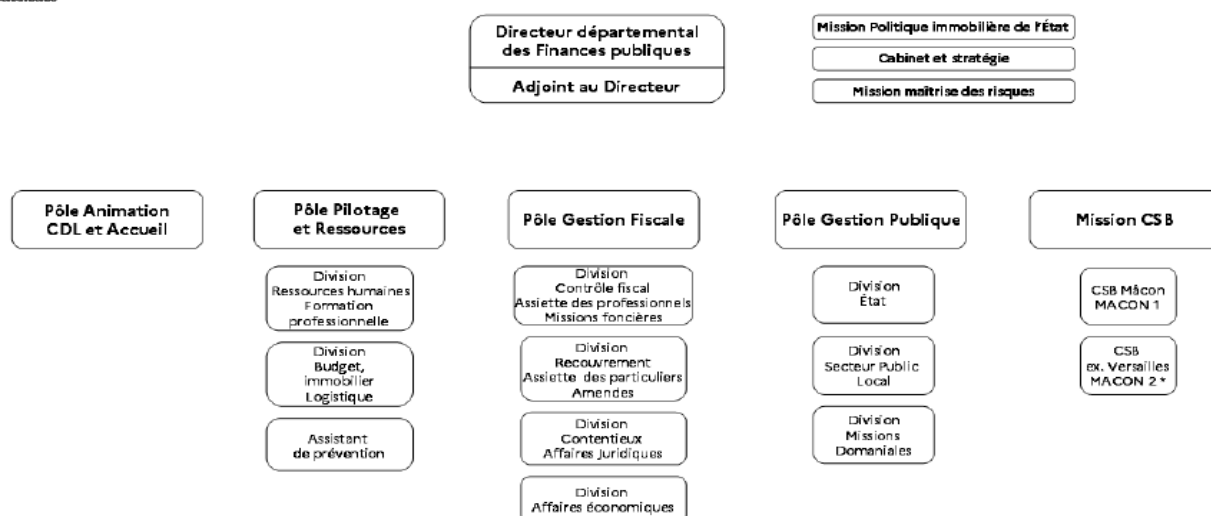
6 - Le pôle gestion fiscale

L'organisation actuelle du pôle gestion fiscale est modifiée comme suit :

- création d'une nouvelle division ayant en charge les affaires économiques (commission de surendettement, CCSF, CODEFI,...) et la valorisation des données. Les sujets économiques sont prégnants et conditionnent une adaptation structurelle.

- les trois divisions existantes demeurent :
 - contrôle fiscal, assiette des professionnels, missions foncières ;
 - assiette des particuliers, recouvrement, amendes ;
 - contentieux et affaires juridiques.

Le schéma ci-après retrace cette nouvelle organisation mise en place à compter du 1er janvier 2021.



Intervention CGT : la CGT Finances Publiques 71 réaffirme avec force, avec l'espoir d'être enfin entendue tant la demande remonte dans le temps, la volonté de voir la direction **désigner des référents métiers compétents et disponibles**. Ces dernières années, les missions, sous le coup de contre-réformes successives, se sont transformées et pas seulement simplifiées. Certaines, comme la comptabilité des REC, des SIE, sont rendues plus complexes. Nous n'en pouvons plus des transferts verticaux, du haut de la pyramide DGFIP à la base, de notes sans déchiffrages et pédagogie. Les agents ont le sentiment que le pilotage et le savoir-faire, l'expertise s'éteignent ou au mieux s'effacent. Le NRP, déjà défaillant au niveau de la proposition de formation professionnelle, rend impératif la désignation d'interlocuteurs à la Direction capables de résoudre et de répondre à des problèmes. Trop souvent les agents, parce qu'ils n'en ont pas le choix, doivent résoudre des problèmes en faisant appel à des collègues proches. **Cela n'est plus tenable dans le contexte. Cet aspect est absent de la nouvelle organisation des services.**

Réponse du DDFIP 71 : Nous rejoins sur ce point. Nous sommes une administration technique soumise à des aléas, à la complexité des réformes, du PLF. Tout cela mérite que l'on fasse un petit toilettage. Il fait référence au référent MEDOC. Ils vont voir s'ils ont des agents en fonction et feront la liste. Souhaite une architecture de référent métier plus étoffée.

Refus de vote de la part de la CGT Finances Publiques 71.

Point 3 : présentation du rapport d'activité 2019.

Les membres de l'administration présentent les résultats du rapport d'activité 2019...

Point 4 : Indicateur de transparence dans les SIE

La CGT pointe le fait que les difficultés de fonctionnement des structures ne sont pas prises en compte. Elle pose la question : en quoi ces indicateurs auront-ils vocation à améliorer les conditions de travail ?

Le DDFIP répond qu'il s'agit d'un outil de communication à destination des usagers et qu'il ne faut pas se tromper sur le but de l'exercice.

Point 5 : relocalisation du CSB de Versailles à Mâcon

Un comité de pilotage a été mis en place à la DDFIP et la relocalisation de ce CSB est considérée comme un véritable défi pour la formation professionnelle et les services RH. Il sera situé au 3^{ème} niveau de la cité administrative de Mâcon, sur le plateau laissé vacant par l'ARS. Il sera aménagé sous la forme d'un open space. Il accueillera 30 emplois et constituera un service autonome du CSB déjà implanté. Mâcon 1 = tout le sud est / Mâcon 2 = toute l'île de France.

Ces 2 CSB concentreront plus de 50 % de l'activité nationale (Paris + Petite couronne + Grande couronne pour l'un et tout le ¼ sud est pour l'autre). Un appel à candidatures national a été lancé sur Ulysse et il est prévu le recrutement de 8 contractuels qui seront formés dès avril 2021 par tuilage du CSB existant. Ainsi, la DDFIP espère que 50% de l'effectif (contractuels + agents de Versailles qui suivraient leur mission) soit opérationnel au 01/09/2021. Cet appel à candidatures primera sur le mouvement national général et ce sera l'ancienneté qui sera prise en compte.

La CGT intervient pour requalifier cette implantation. Bien que 30 emplois soient transférés, la DDFIP 71 perd, en fin de compte, 14 emplois. Elle note la densification de la cité administrative qui était une des conditions pour la réalisation de travaux de rénovation qui sont en projet.

Le DDFIP répond qu'il faut effectivement prendre en compte les suppressions d'emplois et ne pas s'en réjouir. Concernant le nouveau CSB, le mouvement se fera d'abord par appel à candidature puis au mouvement local si tout n'est pas pourvu suite à l'appel à candidature.

Questions Diverses

La CGT s'interroge sur l'absence de retour à propos des ruptures conventionnelles. La DDFIP répond qu'il y a eu 6 dossiers examinés dont 1 qui est en cours, 1 qui a été validé et 4 qui ont fait l'objet d'un refus.