

CTPM du 22 novembre 2022

En ouverture à ce dernier Comité Technique, les organisations syndicales et l'Administration ont respecté une minute de silence en hommage aux collègues de la DGFIP agressés à l'occasion d'un contrôle dans le Pas de Calais, dont l'un a été assassiné, et ont ainsi exprimé leurs pensées aux familles et proches des victimes, et à tout le collectif de travail des Finances Publiques.

Transfert SSA

Le Comité Technique s'est penché sur plusieurs documents en rapport avec les conséquences RH du transfert des missions SSA vers la DGAL :

- L'arrêté de restructuration.
- L'étude d'impact.
- Les lignes directrices de gestion.

Déroulé du transfert

Pour la Directrice Générale les groupes de travail communs DGCCRF-DGAL ne sont pas décisionnaires. Les 2 directions générales (DG) communiquent exclusivement sur ce qui ressort du comité stratégique, le prochain est prévu le 2 décembre. Des sujets doivent encore être éclaircis, notamment le périmètre de la remise directe (ce qui continuera à relever des agent·es de la DGCCRF entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2023)

Elle a tenu à contredire **solidaires**, dont la déclaration préalable émettait des doutes sur l'abandon des habilitations SSA pour la CCRF. Pour elle ce dossier n'est pas abandonné par le GT juridique, mais le sujet est complexe car sécurité et loyauté peuvent être associées, notamment dans les règlements européens. C'est bien cette imbrication qui justifie pour **solidaires** le fait que la DGCCRF conserve la sécurité pour contrôler la loyauté !

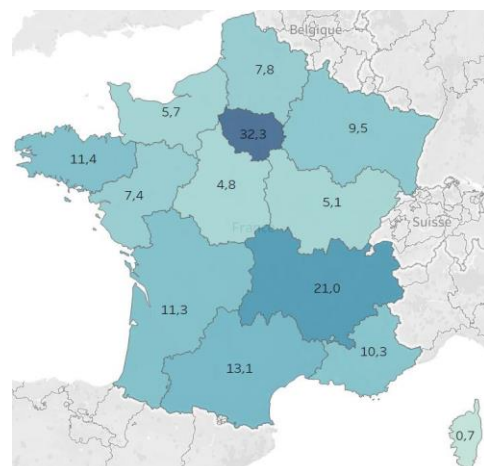
solidaires est réintervenue sur « l'ajustement » du PNE, car les crises Covid et OTE ont bien montré que localement des directions ne tiennent pas compte des surcharges de travail pour demander des ajustements à la baisse. C'est pourquoi pour **solidaires** les objectifs doivent être baissés depuis le niveau national ! Un argument toujours pas entendu par la Directrice Générale...

Etude d'impact

solidaires avait demandé une telle étude à l'occasion du GT CTPM du 7 octobre 2022. Ce tel document permet de détailler le périmètre d'une restructuration, d'en recenser les conséquences ainsi que les mesures mises en œuvre par l'Administration.

Répartition des effectifs pour la mission SSA (en ETP) d'après AGAT

Photo non contractuelle, la réalité du terrain ne correspond pas toujours à la suggestion de présentation !



Toujours d'après AGAT, le nombre d'agent·es en fonction de la part de leur temps dédié à la mission SSA en 2021 est de : Entre 0% et 25%: 615, Entre 25% et 50%: 173, Entre 50% et 75%: 42 Entre 75% et 100%: 6.

Ces chiffres ne sont pas anodins car ils permettront à la DG d'évaluer les effectifs qui seront concernés par l'arrêté de restructuration : significativement pour une part de temps dédié à SSA comprise entre 25 et 50%, et très concerné au-delà. Reste à voir combien de collègues vont concrètement partir vers la DGAL, la DG faisant état de 29 intéressé·es, sans connaître la part A et B.

La DG espère une décision pour le 1^{er} janvier (pour des raisons budgétaires...), alors que **solidaires** faisait remarquer que la DGAL fait preuve en général de bien peu d'empressement pour répondre aux collègues qui se positionnent et leur fournir ne serait-ce que les fiches financières !

solidaires a pointé du doigt le manque de contenu du volet formation. Pour la DG, les personnels touchés par SSA seront prioritaires.

Pour suivre l'évolution des métiers vers la loyauté, la DG prévoit la mise en place de FNSR « de grande ampleur » en 2023 sur la comptabilité au service de l'enquête, abordée sous l'angle de la loyauté. Une formation qui ne durera qu'une seule journée.

Arrêté de restructuration : du très basique !

Cet arrêté entrera en application au 1^{er} janvier, et n'offre en réalité que des dispositions de droit commun, arrêté n'apportant aucun avantage, mais uniquement des garanties pour des situations défavorables (perte de rémunération, prime de déménagement si mobilité consécutive à la perte de son poste consacré à SSA, demandes de formations).

solidaires avait demandé, préalablement au GT CTPM du 7 octobre 2022, que la durée de validité de l'arrêté passe de 2 à 3 ans. Une proposition finalement retenue par la DG.

Pour autant, il n'est pas question, de sauter au plafond. Concrètement, il n'est pas possible de bénéficier du dispositif en cas de départ sans perte de salaire ou en restant sur place. Pour le reste la DG étudiera les dossiers au cas par cas, tout en s'engageant à s'appuyer sur une doctrine commune à tout le monde. A faire remonter à **solidaires** en cas de difficulté, la DG risquant d'évaluer la participation aux missions SSA en se basant uniquement sur AGAT... (**solidaires** a fait remarquer à la DG que ça l'arrangeait bien qu'AGAT minimise la participation de la CCRF aux missions SSA quand il s'agissait d'évaluer les emplois transférés à la DGAL : décidément, à tous les coups la DGCCRF gagne... sauf pour défendre ses missions et ses agent·es !).

En outre, les dispositions de droit commun ne permettent pas un retour à la résidence d'origine en cas de besoin. Une protection light, donc !

La DG a précisé que le financement de ces mesures ne poserait a priori aucun problème, les montants restant modiques au regard de ce que peut représenter une seule indemnité de départ volontaire. C'est dire si on est loin d'un parachute doré !

solidaires s'est abstenu sur le projet de texte, soulignant que si le texte permettrait un certain nombre de garanties pour des collègues et reprenait la proposition de durée de 2 à 3 ans, il n'était pas question de valider les suites de la réforme SSA, contre laquelle l'opposition de **solidaires** est constante.

L'application de l'arrêté fera l'objet d'un suivi au futur CSA de réseau de la CCRF.

Modification de la procédure LDG pour la mobilité

Les LDG vont intégrer la codification du Code de la Fonction publique, ainsi qu'un barème de points pour les collègues affecté-es ou détaché-es à la DGAL en 2023 dans le cadre du transfert SSA :

- 2 points par année dans la limite de 3 années correspondant à une première période d'affectation ou de détachement, pour les tableaux établis pour 2023, 2024 et 2025.
- à partir de 2026, les agent-es concerné-es bénéficieront d'un point par année.

Il s'agissait d'une demande de **solidaires** qui avait pris pour exemple ce qui avait été mis en place à la création de l'Autorité de la Concurrence pour nos collègues de l'ex-DNECC.

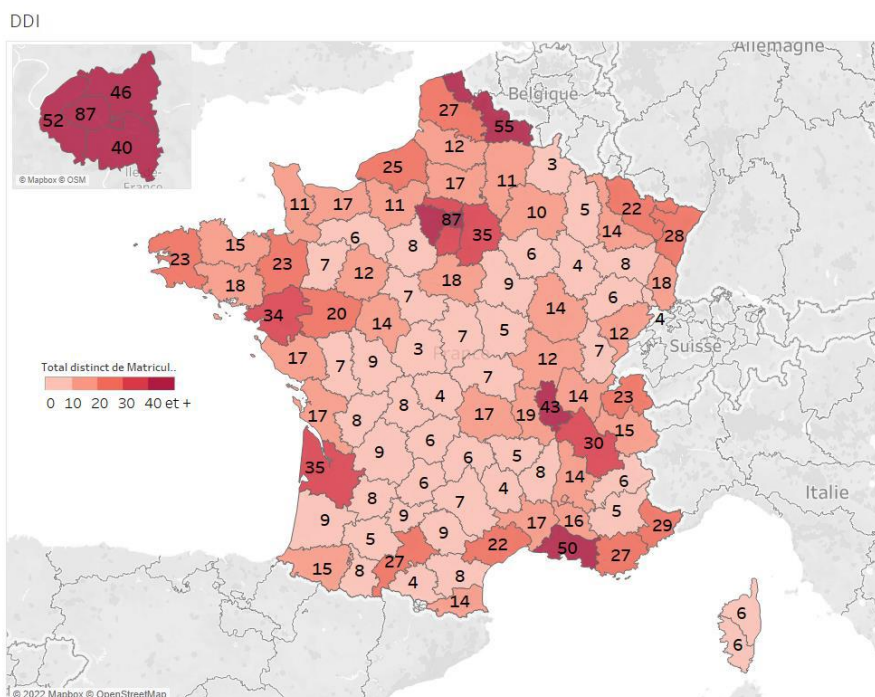
solidaires s'est abstenu sur le projet, saluant un document qui permet de cadrer la mise en place de place de garanties pour les collègues devant quitter la CCRF, mais ne pouvant avaliser le principe même d'une réforme qui casse le service public de protection des consommatrices et consommateurs.

RSU 2021

Le Rapport Social Unique (RSU) a succédé au bilan social. Il compile toute une série de données à partir desquelles sont établies (en théorie) les LDG (un petit acronyme en plus pour la route, celui-ci vous le connaissez).

Ce document de 80 pages donne des informations souvent intéressantes sur les effectifs, les parcours professionnels, les conditions de travail et la santé sécurité au travail.

Pour **solidaires**, ce qui frappe en premier lieu c'est la baisse continue des effectifs physiques (2.624 fin 2021 contre 2.673 l'année précédente !) et la carte des implantations (là aussi en effectifs physiques) qui parle d'elle-même :



Effectifs physiques en DDI en 2021

Ce n'est pas le recours au 2P2E pour concentrer les effectifs en IDF et dans les métropoles qui va améliorer le service public de proximité !

Autre évolution intéressante, celle de la rémunération nette mensuelle des différentes catégories :

	2021	2020	hausse en valeur	hausse en %
A+	7843,74	7715,65	128,09	1,66%
A	3455,70	3452,39	3,31	0,10%
B	2561,20	2548,23	12,97	0,51%
C	2195,33	2146,11	49,22	2,29%

D'autres éléments ne font que confirmer ce qu'on connaît :

- 433 visites médicales annuelles, soit environ un quart de ce qui devrait être fait (pour rappel, tous les enquêteurs et enquêtrices sont normalement en visite annuelle).
- Le nombre d'accidents du travail est sous évalués.
- Les temps partiels sont mis en place dans 80 % des cas par des femmes !
- 25 préconisations de bureaux individuels alors que tous les projets de restructuration des cités administratrices vont vers des open-space et que la possibilité d'avoir des bureaux individuels dans les cas de préconisation n'est jamais prise en compte !

A l'interrogation de **Solidaires** sur l'apprentissage, la DG a indiqué qu'il s'agissait essentiellement de postes de secrétariat, mais fait état de difficultés avec des apprenti-es qui ne sont pas allé-es au bout du contrat, pour un bilan globalement mitigé. La pression politique pour recourir à l'apprentissage ne semble pas correspondre pas aux besoins de notre administration.

Bref, un document volumineux, encore à fiabiliser (sur les promotions notamment) et malheureusement une fois de plus survolé en instance faute de temps...

Dématérialisation du dossier de l'agent (GAUdDI)

GAUdDI est l'application intégrée à SIRHIUS qui permettra la gestion des dossiers individuels dématérialisés, laquelle porte à Bercy le nom de projet DIAdem, pour dématérialisation du dossier individuel des agents (le DIA... d'où DIAdem, avec DEM pour dématérialisé).

Tous les éléments auront progressivement vocation à figurer dans ce dossier dématérialisé, des comptes-rendus d'évaluation aux arrêtés d'avancement d'échelon... Les documents dématérialisés ne figureront plus dans le dossier papier. Seul le CSRH sera habilité à déposer ces documents dans l'outil, les RH locales comme chaque agent-e (pour un nouveau RIB ou un changement d'adresse par exemple) pourront bien déposer des documents dans l'application, mais l'intégration sera bien faite par les gestionnaires du CSRH.

Cette dématérialisation est obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2023. Si c'est une bonne chose de mettre en œuvre un dispositif déjà été éprouvé au sein d'autres directions de Bercy, il aurait été appréciable d'en entendre parler un peu plus tôt... Une instruction en cours de rédaction précisera le fonctionnement du dispositif.

Les personnels pourront donc consulter leur dossier par intranet dans SIRHIUS, et l'existence de notifications lors de la mise à disposition d'un nouveau document dans l'outil les informera des mises à jour. Toutefois, le dossier sera inaccessible en dehors de l'intranet, contrairement à ENSAP. Pour le consulter il faudra passer par le bureau 2A, comme c'est le cas actuellement.

Solidaires a demandé ce qu'il adviendrait des dossiers papiers existants, le « stock ». Celui-ci sera conservé tel quel. La numérisation serait trop lourde à mettre en œuvre au regard de l'utilisation qui en serait faite. La Douane qui a cherché à évaluer la charge de travail qu'une dématérialisation du stock représentait a vite renoncé ! Seul-es nos collègues de la promotion de stagiaires 2022-2023 auront tout leur dossier numérisé.

Enfin, exception à la dématérialisation, les arrêts maladies. Les arrêtés seront intégré mais pas les données médicales.

Silence dans les rangs !

La courte présence de la Directrice Générale au Comité Technique ne l'a pas empêchée de se livrer à une mise en garde dont elle a le secret, qualifiant la dépêche AFP à laquelle **Solidaires** faisait référence

dans sa déclaration préalable, comme quelque chose de « très contre-productif ». La ministre Olivia Grégoire aurait été courroucée d'une telle contre-publicité pour l'action du gouvernement. Il semble qu'il vaut mieux garder les sujets qui fâchent sous le tapis. Entre l'abandon de SSA par Bruno Le Maire et les suppressions d'emploi qui continuent, **solidaires** ne voit pas de quoi se féliciter dans le bilan gouvernemental, et a dénoncé un discours fort peu démocratique, qui ne permet de s'exprimer que pour faire la propagande gouvernementale ! Bref il est plus que jamais nécessaire de faire entendre sa voix !

Si on revient sur les créations d'emploi, les 34 prévues pour les jeux olympiques et paralympiques sont bien temporaires et devraient être supprimées l'année suivante ! La DGCCRF ayant besoin de personnels habilités pour faire des contrôles, ces recrutements porteront sur des emplois de fonctionnaires, à l'exception possible de quelques contractuel·les pour un coup de main plus administratif.

Les contrôles vont eux commencer dès début 2023 (billetterie, hébergement, économie touristique) et auront lieu même en dehors de l'IDF. Tout ça en plus du PNE, de la poursuite des contrôles SSA et du tutorat de nos collègues de la DGAL...

Quant au rapport du Sénat, la Directrice Générale le trouve « assez intéressant » à l'exception du point de désaccord sur la proposition d'effectif socle de 7 agent·es par département. Avec la sempiternelle explication de la spécialisation et, le mot n'a pas été prononcé mais l'idée était sous-tendue, de mutualisations. Au moins Sénatrices et Sénateurs ont le droit de s'exprimer sans s'attirer de foudres administratives...

Questions diverses

Harmonisation de l'IMT

Le montant de l'Indemnité Mensuelle de Technicité perçue par les personnels CCRF est alignée en droit sur celui de la DGFiP et de la Douane depuis le 1^{er} septembre 2022, mais concrètement le texte formalisant cette vieille revendication de l'ensemble des syndicats n'est pas encore pris. Il faudra encore attendre pour percevoir le nouveau montant... et le rappel depuis le 1^{er} septembre !

Primes des collègues contractuel·les titularisé·es en septembre

solidaires avait interpellé la DG sur ce sujet, puisque ces collègues n'avaient pas perçu leur régime indemnitaire depuis leur titularisation en septembre.

Le CSRH avait obtenu du comptable public le déblocage d'une avance correspondant au montant des primes non versées... Mais le comptable a recalculé un montant sans en parler au CSRH, ce qui fait que les collègues ont perçu environ le tiers de ce que leur avait été promis !

solidaires a dénoncé les agissements du comptable de Nanterre, habitué à certaines pratiques défavorables aux personnels (comme celles concernant le prélèvement des indus de rémunération).

La cheffe RH a présenté les excuses de la DG aux personnels concernés. La situation serait finalement régularisée sur la prochaine paye, mais pour **solidaires** ce retard est particulièrement préjudiciable en ce qu'il concerne de jeunes collègues qui font face à des frais notamment liés à leur installation dans un premier poste. Pas la meilleure façon de commencer, donc !

Instruction sur les congés bonifiés

solidaires a interrogé la DG sur l'absence d'instruction relative aux congés bonifiés dans Géci.

La DG a déclaré que le sujet allait être vérifié, et qu'en tous cas une telle instruction ne concernerait pas les personnels en DDI. Il s'agit d'ailleurs d'un des chantiers de convergence RH, relevant des SGCD.

L'instruction concernerait les personnels en Centrale et dans les services à compétence nationale, et peut-être aussi la situation très particulière des D-R-I-EETS qui ne relèvent pas des DDI mais ayant, pour certaines, affaire aux SGCD. Une situation loin d'être marginale en l'espèce, **solidaires** faisant remarquer que les collègues en DEETS sont particulièrement concernées par les congés bonifiés !