

Direction des Finances et des Achats

**PROCES-VERBAL
CT du 15 septembre 2022
DIRECTION DES FINANCES ET DES ACHATS**

Sous la présidence de Paul SIMONDON, Adjoint à la Maire de Paris
Chargé des finances, du budget, de la finance verte et des affaires funéraires

Assistent à la séance avec voix délibérative :

- Au titre des représentants du personnel :

M. Hervé STRAGLIATI, UNSA
Mme Valérie ASHRAFI, UNSA,
Mme Nadine AURIEMMA, CFTC
M. Frédéric FREMONT, CFDT, excusé
M. Patrick DA SILVA, CGT, excusé
M. Luc FIAT, UCP, excusé

- Au titre de représentant suppléant du personnel :

M. Noël ZELINGHER, UNSA
Mme Elisabeth AUBRY, UNSA
M. Abdelfattah ILHAMI, CFTC, excusé
Mme Eliane MANQUANT, CFDT, excusée
Mme Aïcha ABDESMED, CGT
Mme Claude BOUVIER, UCP

Assistent à la séance sans voix délibérative :

- Au titre des représentants de la Ville de Paris :

M. Paul SIMONDON, Adjoint à la Maire de Paris
M. Arnaud STOTZENBACH, Directeur des Finances et des Achats
M. Vincent PLANADE, Chef du Service des Emplois, des Carrières et des Compétences (SE2C)

- En qualité d'experts pour l'administration :

M. Jean-Frédéric BERÇOT, Sous-Directeur de la Comptabilité (SDC)
M. Galdric RIPOULL, chef du Service Facturier (SFACT)
Mme Emmanuelle ETCHEVERRY, Adjointe au chef du Service Facturier (SFACT)
M. Patrick LEGRIS, Chef du service de la gestion des recettes Parisiennes (SGRP)
Mme Nicole DELLONG, Sous-Directrice des Offres de Services et Ressources (SDOSR)
Mme Valérie MARIE-LUCE, Cheffe du service vie interne, conditions de travail et prévention des risques (SVICTPR)

M. Paul SIMONDON ouvre la séance à 9h30.

Le comité technique est consacré à la présentation du bilan social 2021, du bilan formation 2021 et au projet de fermeture de la DFA pour les ponts 2022. Un point d'information sera réalisé concernant le projet d'évolution du service facturier (SFACT) et sur l'étude de préfiguration d'un service mutualisé de la recette.

M. Paul SIMONDON demande s'il y a un volontaire parmi les représentant.e.s du personnel pour assurer le secrétariat de la séance.

M. Hervé STRAGLIATI, titulaire de l'UNSA, se propose en tant que secrétaire de séance.

M. Vincent PLANADE, Chef du Service des emplois et des carrières et des Compétences (SECC) est secrétaire de séance pour l'administration.

Avant d'aborder les différents points de l'ordre du jour, M. Paul SIMONDON demande aux représentant.e.s du personnel s'il.elle.s souhaitent faire une déclaration.

Les représentant.e.s du personnel ne se sont pas manifesté.e.s.

I- Approbation du PV du CT du 31 mars 2022

M. Paul SIMONDON demande si le procès-verbal du comité technique du 31 mars dernier suscite des remarques.

Les représentant.e.s du personnel n'émettent pas d'observations, M. Paul SIMONDON soumet donc le procès-verbal au vote. Il est approuvé à la majorité des présent.e.s (2 voix UNSA, 1 voix CFTC, 1 voix UCP, 1 voix CGT, absence de la CFDT).

II - Points soumis pour avis

II.1. Bilan social 2021

M. Paul SIMONDON cède la parole à M. Vincent PLANADE, Chef du service des emplois, des carrières et des compétences (SECC), pour aborder ce point.

M. Vincent PLANADE indique que le bilan social 2021 permet de constater une stabilité des effectifs de la DFA ainsi que dans la répartition par sexe et par catégorie. La direction est majoritairement féminine et administrative.

Il faut également noter, pour 2021, des mouvements de redéploiements internes d'effectifs au cours de l'année (augmentation de la proportion d'agents de catégorie A et B au détriment des agents de catégorie C).

Tout comme en 2020, l'année écoulée confirme la grande proportion d'agents en télétravail notamment à cause de la crise sanitaire qui a permis de faire évoluer l'organisation du travail.

L'UNSA souhaite avoir des précisions sur les rapports d'étonnement.

M. Arnaud STOTZENBACH indique qu'il s'agit d'un dispositif qui a été mis en place en 2016 et qui permet de recueillir le ressenti des agent.e.s après leur arrivée à la DFA. C'est un signe de valorisation et de reconnaissance des agent.e.s et qui permet d'identifier les points forts et les points faibles de la direction. C'est un dispositif protecteur et non accusateur.

En 2021, il y a eu 57 rapports reçus contre 44 en 2020. Les principaux sujets évoqués sont l'accueil, caractérisé comme chaleureux, de bon niveau, conforme aux attentes ainsi que le bien-être au travail, l'intégration et l'ambiance au travail. À ce propos, une vingtaine de nouveaux arrivants ont été accueillis,

notamment des attachés, il y a 15 jours à l'occasion d'une rencontre dans le patio de Bédier en présence de M. Paul SIMONDON.

Des points d'améliorations ont été relevés :

- les délais de réception de la carte professionnelle,
- la transmission de certaines informations,
- l'organisation,
- la circulation de l'information
- la lourdeur et la lenteur des procédures administratives et la nécessité de fluidifier les relations entre certaines entités,
- le manque de diversité dans certaines tâches.

Les points forts qui ont été mis en avant :

- le management bienveillant,
- la possibilité de mobilité interne,
- les échanges entre pairs,
- l'offre de formation,
- la satisfaction du service rendu aux prescripteurs et le sens de l'action.

L'UNSA observe que la moyenne d'âge des agent.e.s est de 46 ans. Alors que la DFA était accusée de jeunisme il y a quelques années, fort est de constater que cela n'est plus vraiment le cas désormais, même si la moyenne d'âge de la direction reste nettement inférieure à celle de la Ville.

L'UNSA prévient qu'il est donc nécessaire de prendre en compte cette tendance au vieillissement des agent.e.s qui constitue une problématique importante d'autant que les accords cadre âge génération qui ont été signés il y a quelques années n'ont jamais été appliqués.

M. Paul SIMONDON note que le maintien d'un équilibre des âges fait partie des préoccupations de la DFA mais précise également que pour la Ville, cela dépend beaucoup de chaque direction, de leur pyramide des âges et du type de métier. La moyenne d'âge à l'échelle de la Ville dépend surtout des directions à fort effectif. Cela concerne majoritairement les domaines de la petite enfance, les écoles et la propreté qui connaissent des difficultés en matière de recrutement.

Sans autres questions, M. Paul SIMONDON soumet le point au vote. Il est approuvé à la majorité des présent.e.s (2 voix UNSA, 1 voix CFTC, 1 voix UCP, 1 voix CGT, absence de la CFDT).

II.2 Bilan formation 2021

M. Paul SIMONDON cède la parole à M. Vincent PLANADE, Chef du service des emplois, des carrières et des compétences, pour la présentation de ce point.

M. Vincent PLANADE dresse les grandes lignes directrices du bilan et rappelle que le bilan 2020 était en demi-teinte en raison du contexte sanitaire et des difficultés à organiser dans des conditions matérielles satisfaisantes les formations telles que prévues dans le plan de formation 2021.

Malgré la poursuite du contexte sanitaire en 2021, il faut souligner un retour à un niveau d'activité similaire à celui de 2019. Cela se concrétise par un nombre de jours de formation réalisé au sein de la direction en 2021 de 1850 contre 1940 journées en 2019 et 906 en 2020.

La part des agent.e.s formé.e.s avoisine désormais les 80% contre 88% en 2019.

Il y a donc un réel motif de satisfaction d'autant que l'ensemble des dispositifs de formation que la DFA est en capacité d'actionner ont été sollicités de manière importante. Cela touche non seulement le catalogue de formation de la DRH, toujours très utilisé, mais également le catalogue de formation interne de la DFA qui a été tout particulièrement sollicité.

Ce catalogue permet de proposer un dispositif de formation élaboré au plus près des besoins des agent.e.s avec une plus grande flexibilité en matière de temporalité. Cette mobilisation plus importante est une vraie reconnaissance du travail engagé par l'ensemble des sous-directions de la DFA dans l'accueil des nouveaux arrivants et leur montée en compétence.

Dans les grands éléments de stabilité, les formations sont principalement dédiées aux grands corps de métiers de la direction (finances, achats et comptabilité). Un des points de vigilance concerne la répartition des formations par catégorie et en particulier le nombre de jours de formation par catégorie d'agent.e.s. il y a un axe d'amélioration et de mobilisation collective sur le fait que les agent.e.s de catégorie C mobilisent moins de jours de formation que les autres catégories.

M. Paul SIMONDON rappelle qu'au précédent CT, il y avait déjà eu des discussions sur la qualité de l'information concernant la diversité des formations qui étaient accessibles aux agent.e.s.

L'UNSA souligne que la Ville de Paris s'appuie trop sur le savoir-faire des directions au détriment d'une offre centrale qui s'appauvrit. Les directions proposent de plus en plus de formation en interne sans pour autant bénéficier d'un accompagnement de la DRH que ce soit en terme de formation et en terme de ressources.

M. Paul SIMONDON constate qu'au-delà de l'accès aux formations centrales la DFA semble disposer des ressources nécessaires pour l'élaboration de son plan de formation.

M. Arnaud STOTZENBACH dit ne pas avoir eu d'alertes sur ce sujet et constate que globalement il y a une capacité à former les nouveaux arrivants via des un dispositif de formation interne comme les formations flash proposées par la sous-direction des achats qui sont appréciées et très opérationnelles.

M. Vincent PLANADE assure qu'il n'y a pas eu d'alerte sur les conditions de préparation de ces formations. C'est d'ailleurs un dispositif très apprécié car constitue également un élément de reconnaissance.

M. Jean-Frédérique BERCOT ajoute qu'au niveau de la sous-direction de la comptabilité (SDC) et notamment le SFACT et le Service de la Gestion des Recettes Parisiennes (SGRP), il y a une tradition de formation en interne des nouveaux arrivants, principalement sur les outils tels qu'Alizé.

Pour ce qui est de la formation en comptabilité pure, la SDC mène un travail avec la SDOSR pour faire remonter ses besoins à la DRH car il est vrai que le catalogue de formation central est un peu maigre.

Il faut aussi saluer l'engagement de tou.te.s les encadrant.e.s et en particulier les encadrant.e.s de proximité et les experts qui forment leurs collègues nouveaux arrivants et également en continu quand il y a des changements en matière de réglementation.

M. Vincent PLANADE précise qu'il y a deux niveaux de réponses :

Au niveau directions, la Ville délègue une enveloppe aux directions afin qu'elles pilotent un certain nombre d'actions au plus près de leurs besoins et sur leurs cœurs de métiers. C'est un élément de satisfaction et de reconnaissance pour les agent.e.s.

À l'échelle de la Ville, les besoins de formation évoluent également et donc il y a une nécessité pour la DRH de se repositionner et de confier aux directions expertes l'animation de nouveaux besoins de formations.

Parfois, la direction est sollicitée pour aller un peu plus loin en termes de contribution mais elle est en capacité de dire à la DRH que ce n'est pas possible. Cela a été le cas pour la reprise des formations « marchés publics ». Il y a enfin à notre niveau une réflexion à mener sur les dispositifs de formation récurrents afin de les dispenser de façon différente notamment avec Vill@pp pour mettre à disposition des agent.e.s une base documentaire et des dispositifs d'information plus interactifs. Cela peut permettre à la DFA de se recentrer sur des offres de formation pour porter une attention plus spécifique sur de nouveaux besoins et des évolutions de dispositifs de formation. Tout cela est en cours et se fait en bonne intelligence avec la DRH.

L'UNSA se félicite également que certaines formations internes soient proposées aux agent.e.s extérieur.e.s à la direction. Cela joue un rôle important dans la réduction du taux de vacance de poste, le développement de l'attractivité de la direction et favorise le dialogue entre direction en instaurant un vocabulaire commun notamment dans les domaines du budget et des achats.

Sans autres questions, M. Paul SIMONDON soumet donc ce point au vote. Il est approuvé à la majorité des présent.e.s (2 voix UNSA, 1 voix CFTC, 1 voix UCP, 1 voix CGT, abstention CGT, absence de la CFDT).

II.3 – Projet de fermeture de la DFA pour les ponts 2022

M. Paul SIMONDON cède la parole à M. Vincent PLANADE, Chef du service des emplois, des carrières et des compétences (SECC) pour la présentation de ce point.

M. Vincent PLANADE indique qu'il est proposé au vote des représentant.e.s du personnel la reconduction du dispositif de fermeture de la DFA pour les ponts 2022 sur le même principe que ce qui a été mis en place depuis 2017. Cela concernerait le pont de la Toussaint avec une fermeture des services le 31 octobre prochain.

M. Arnaud STOTZENBACH précise qu'avec le changement de date du CT/CHS CT initialement prévu en juin, le dispositif concernait également le 13 juillet. La DFA n'a donc pas fermé pour cette date et la continuité de service a été assurée pour que les conditions d'encadrement soient assurées. Pour des raisons d'opérationnalité, il a été choisi depuis plusieurs années de fermer la direction dans des périodes d'activité moins importante.

La CFTC indique qu'elle n'est pas favorable à la fermeture de la direction pour le 31 octobre. En effet, avec la loi de la transformation de la fonction publique et son application à la Ville avec la nouvelle réglementation en matière de temps de travail, les agent.e.s ont perdu des congés et il est nécessaire de travailler plus longtemps pour générer des JRTT supplémentaires.

Tout.e.s les agent.e.s ne sont pas égaux en matière de congés notamment ceux.celles qui sont en temps partiel ou en temps partiel thérapeutiques. La CFTC s'est opposée à l'application de cette nouvelle réglementation et à ce titre, il ne serait pas cohérent qu'elle vote pour imposer des jours de congés aux agent.e.s. Elle considère que les agent.e.s doivent pouvoir poser des congés quand il.elle.s le souhaitent.

M. Paul SIMONDON comprend donc, selon la CFTC, que les agent.e.s étaient plutôt favorables au dispositif avant l'application du nouveau règlement temps de travail.

La CFTC indique que c'est le cas.

M. Paul SIMONDON précise que s'il est laissé le choix aux agent.e.s de prendre ou non un congé pour le 31 octobre cela implique de contraindre certain.e.s à être présent.e.s pour assurer la continuité de service ce qui s'oppose en quelque sorte à la notion de liberté et d'équité.

L'UCP rejoint l'avis de la CFTC et constate que le contexte a changé, la loi de transformation a des conséquences évidentes sur le temps de travail des agent.e.s. Il y a donc un souci de cohérence par rapport à ce dispositif. L'UCP n'est donc pas favorable.

L'UNSA ajoute qu'elle s'abstiendra, la fermeture de la direction aurait pu être une manière de contribuer à la réalisation d'économie en matière de dépense énergétique. Cependant, rien ne dit que la fermeture de la DFA aurait entraîné la fermeture du bâtiment et l'absence de positionnement du secrétariat général ne favorise pas d'accord sur ce dispositif.

Par ailleurs, un autre problème en matière de temps de travail est à souligner, cela concerne les agent.e.s qui bénéficient du badgeage unique. Il est probable que beaucoup y renoncent car cela n'a plus aucun sens notamment quand cela masque la charge de travail des personnes positionnées sur des postes de haut niveau ou assimilé. Il y a également une inégalité entre service puisque dans certains fortement sollicités les agent.e.s génèrent plus de JRTT alors que dans d'autres les encadrant.e.s sont très vigilants à ce que leurs agent.e.s ne dépassent pas les 7 heures de travail quotidien.

La CGT indique qu'elle n'est pas non plus favorable à la fermeture de la direction pour le pont de la Toussaint.

M. Paul SIMONDON rappelle également que la Maire de Paris vient de présenter le plan de sobriété énergétique afin de pouvoir passer l'hiver notamment pour éviter une augmentation des factures énergétiques. Ce sujet entre également en ligne de compte dans l'étude de la possibilité de fermer les bâtiments durant certains ponts alors que l'on parle de diminution de la température des bâtiments les soirs et les week-ends.

Sans autres questions, M. Paul SIMONDON soumet ce point au vote. Il est rejeté à la majorité des présent.e.s (Contre : 1 voix CFTC, 1 voix UCP, 1 voix CGT, abstention de l'UNSA, absence de la CFDT).

III. Points pour information

III.1 Point d'étape sur le projet d'évolution du service facturier

M. Paul SIMONDON cède la parole à M. Jean-Frédérique BERCOT, Sous-directeur de la comptabilité, pour la présentation de ce point.

M. Jean-Frédérique BERCOT précise que dans le cadre du point d'information précédent, il avait déjà été abordé la méthode qui sera mise en œuvre pour conduire les évolutions du SFACT et qui sont centrés autour de la mise en place du contrôle hiérarchisé de la dépense qui implique une évolution du système d'information. Cela permettra de réaliser un contrôle comptable réglementaire jusque-là assuré par le comptable public. Le service mutualisé sera conservé en portant l'effort d'évolution sur une réflexion sur les contrôles de l'ordonnateur et du comptable au sein du SFACT.

S'agissant de la méthode, un certain nombre de rencontres ont été organisées à tous les échelons du service que ce soit les encadrant.e.s A et B ainsi que les agent.e.s.

L'objectif a été de faire en sorte que ces échanges entre les agent.e.s et la hiérarchie du SFACT permettent de partager le constat de la nécessité d'évolution du SFACT et d'améliorer la qualité du travail de chacun pour voir comment réorganiser les différentes tâches de contrôle et de prises en charge d'un certain nombre de pièces au sein du service facturier.

Ce travail s'est fait sous la conduite commune de la DRFiP et de la DFA. Un certain nombre de réunions de restitution ont été réalisées avant l'été et dans ce cadre-là, il était prévu en juillet de faire un point d'évolution organisationnelle avec la mise en place d'une cellule particulière dédiée au contrôle interne et dissociée de la cellule coordination des ressources.

Suite aux échanges avec la DRFiP et en raison de la montée en puissance de ce contrôle interne avec la mise en place de l'équipe contrôle hiérarchisé de la dépense (CHD), il a été convenu de recruter un cadre A supplémentaire en septembre pour travailler à la préfiguration du processus de contrôle interne renforcé.

Cela fait 2 ans qu'il y a un effort conjoint de la DRFiP et de la Ville sur le renforcement des ressources allouées au SFACT avec une augmentation du taux d'encadrement par les cadres A et une attention particulière sur le rôle des responsables des unités comptables.

Le but a été de faire que les agent.e.s du SFACT soient aussi des contributeurs à la réflexion sur cette évolution et cela se poursuit avec des ateliers qui sont en cours de montage. Cela se fait avec le soutien de la SDOSR et la mission management de la DRH qui ont accompagné le SFACT dans la programmation et la fixation de la méthodologie. Cet accompagnement méthodologique a permis aux cadres A, aux responsables d'unités comptables et aux agent.e.s de s'exprimer, de faire les comptes rendus et de disposer des outils managériaux de la Ville pour participer à l'évolution du SFACT.

Ces éléments ont été discutés avec la DRFiP et il y aura très prochainement une présentation sur le sujet de la formation partagée entre les deux entités concernant les métiers comptables.

La CFTC demande à nouveau que soit envoyé à tous les agent.e.s du SFACT le support de présentation du séminaire.

Par ailleurs, plusieurs agent.e.s ont fait remonter leurs difficultés à se positionner sur ce projet d'évolution alors qu'il.elle.s ne disposent pas des fiches de poste correspondantes. Il.elle.s ont besoin de les consulter pour avoir une meilleure appréhension de la réorganisation et pour pouvoir en discuter.

M. Galdric RIPOULL rappelle qu'une présentation a été faite le 28 juin dernier et qu'il était convenu de faire un retour à la rentrée pour éviter les envois durant les vacances d'été. C'est dans ce cadre que seront transmis les différents supports de présentation et les informations complémentaires concernant le processus de positionnement des agent.e.s accompagnés des fiches de poste. Seules les fiches de poste de chef de pôle et d'adjoint nécessiteront un partage et une co construction pour leur élaboration. Pour les autres fiches de poste ce ne sera pas le cas car il n'y aura pas de changement des fonctions. Les fiches de poste seront présentées lors des instances de novembre.

M. Arnaud STOTZENBACH demande que soient rappelés les grands principes de l'organisation cible, comment vont se structurer ses différents pôles, sachant que ce projet a été construit avec les équipes à l'occasion de réunions d'accompagnement multiples et de réunion de suivi en présence de la DRFiP. Si les principes de l'organisation cible sont bien connus, maintenant il est nécessaire de présenter les fiches de poste afin de permettre aux agent.e.s de se repositionner par rapport à cette évolution.

M. Galdric RIPOULL explique qu'actuellement le SFACT compte 4 pôles comptables pilotés par des chefs de pôle. Chaque pôle comptable est subdivisé en unités comptables à la tête desquelles sont positionnés des

responsables d'unité comptable (RUC). Il y a 2 unités comptables par pôle. Ce qui a été largement remonté ce sont les difficultés d'encadrement liées en partie à cette organisation mais aussi au fait que les RUC ont la charge de valider les propositions de mandat.

Les agent.e.s des unités comptables reçoivent les dépenses, les traitent et les liquides puis elles sont à nouveau contrôlées par le RUC, faute de contrôle hiérarchisé de la dépense. Le RUC doit donc contrôler les dossiers d'une vingtaine d'agent.e.s en plus de ses missions de manager (gestion des congés, des réunions, encadrement).

Le premier point de cette réorganisation est d'améliorer le pilotage en retirant la validation des propositions de mandat aux encadrant.e.s et de faire effectuer ces contrôles ailleurs. Une fois cela fait, pour éviter les doublons chef de pôle/RUC, il est prévu de créer des pôles sans subdivision en unités comptables avec un chef de pôle et des adjoint.e.s.

Grace à l'effort de la DRFiP qui fournit un cadre A supplémentaire, il va être possible de créer un 5^e pôle comptable pour avoir des pôles à taille plus humaine d'une vingtaine d'agent.e.s.

Le deuxième point important est la dissociation de la mission de contrôle interne du pôle contrôle interne et coordination des ressources (PCICR) pour créer un nouveau pôle transverse dédié uniquement au contrôle interne.

La pratique a permis de se rendre compte que l'activité de coordination des ressources du PCICR avait pris le pas sur le contrôle interne occasionnant un retard dans l'activité de contrôle.

Le nouveau pôle prendra également en charge, au sein d'une cellule dédiée, la validation des propositions de mandat ce qui permettra de soulager les encadrant.e.s, d'harmoniser les processus et de faciliter la suppléance en cas d'absence ou de départ à la retraite. Ce pôle de supervision dans l'optique du CHD aura un contrôle plus resserré et ciblé sur les enjeux et sur les risques.

Dès le mois de septembre le pôle contrôle interne sera constitué d'un secteur supervision et d'un secteur uniquement dédié au contrôle interne avec la charge de développer les projets de contrôles internes, faire des contrôles propres, piloter le contrôle interne et éventuellement être accompagné sur des études ciblées.

Le secteur Marché sera quant lui renommé Pôle Marché et poursuivra son activité actuelle. Il cependant sera étoffé car en souffrance depuis quelques années avec pour objectif de clarifier les procédures.

Le pôle appui transverse va se resserrer sur 2 missions principales :

- Une fonction expertise outils pour un appui au quotidien sur les difficultés en termes de formation et sur les supports avec la création de pas à pas ;
- Une fonction statistique à développer dans le cadre du CHD. Cette fonction permettra d'avoir des données sur l'activité du service au quotidien et sur les échanges avec les directions opérationnelles qui une fois exploitées permettront de développer un projet de soutien partenariale avec les directions opérationnelles. Enfin, ce pôle continuera à assurer des missions en matière de logistique, de formation et de communication.

L'UNSA souligne que la mise en place de ce contrôle interne dédié permet de supprimer la responsabilité ce qui est très important pour les agent.e.s.

Par ailleurs, l'UNSA s'interroge sur le fait que les agents du SFACT ont fait remonté un besoin de reconnaissance alors que cela fait plusieurs années qu'une attention particulière est portée sur le SFACT. S'il persiste encore ce besoin, est-ce que cela signifie que les RUC ne font pas leur travail ou non pas le temps de le faire ?

M. Jean-Frédéric BERCOT répond que ce besoin de reconnaissance est permanent. Tou.te.s les agent.e.s de la SDC sont en attente de reconnaissance et cette préoccupation est bien identifiée.

M. Galdric RIPOULL indique que c'est un besoin qui est remonté lors des différentes réunions avec les agent.e.s. C'est sans doute lié au développement du travail à distance et au fait qu'il y a un manque de contact entre les agent.e.s et leur supérieur hiérarchique qui sont très occupés. Pour y remédier, il faut donc libérer du temps pour que l'encadrant.e. se recentre sur ses missions de management (piloter l'activité, organiser des réunions,...). Aujourd'hui, il y a un nombre de RUC supérieur à celui des futurs adjoint.e.s, certains RUC deviendront adjoint.e.s et ceux qui ne souhaitent pas l'être assureront des missions d'expertise.

M. Arnaud STOTZENBACH précise que la notion de reconnaissance est propre à toute organisation, tout individu, quel que soit son positionnement et elle s'obtient en écoutant, en permettant à chacun d'effectuer correctement son travail dans un milieu bien organisé et en valorisant le travail. C'est ce que

l'on tente de faire depuis bientôt 2 ans avec le SFACT. L'accompagnement et les séminaires qui ont été mis en place ont permis à tout un chacun de s'exprimer et d'être écouté. La nouvelle organisation qui est proposée doit permettre à chacun.e d'être à sa place et d'être au clair sur ses missions. C'est un moyen de sécuriser les agent.e.s et cela concourt à leur reconnaissance. Il y a un enjeu très fort avec ce projet, c'est le positionnement des adjoint.e.s surtout quand il s'agit d'un cadre B sous l'autorité d'un cadre A. il faut pouvoir organiser ce parcours ascendant, c'est ce que l'on essaye de faire de manière générale à la DFA. C'est un point d'attention sur lequel il faudra être vigilant.

Enfin, il est important que les fonctions de production qui ne sont pas toujours visibles soient valorisées et c'est ce vers quoi tend ce nouveau mode de fonctionnement.

M. Arnaud STOTZENBACH renouvelle ses remerciements au sous-directeur, au chef du SFACT et à son adjointe ainsi qu'aux équipes pour le travail qui a été effectué avec le concours de la DRFiP.

L'UNSA ajoute que le SFACT est connu pour recruter une part importante d'agent.e.s en reconversion et souhaite que cela perdure. Elle redoute que la dynamique de montée en compétence des agent.e.s du SFACT ne freine le recours aux personnes issues de la reconversion. La DFA est reconnue comme moteur dans ce domaine et il faudrait que cela continue encore.

La CFTC intervient sur le sujet de la reconnaissance qui selon elle ne dépend pas que du travail mais également des primes. Elle souhaiterait qu'il y ait un effort de fait au SFACT sur le montant de la NBI qui peut être augmenté ou sur les primes de fin d'année. Les agent.e.s de catégorie C sont motivé.e.s et le montant des primes ne semble pas à la hauteur. Cela ne concerne pas seulement le SFACT mais également le SGRP.

Mme Nicole DELLONG assure que la question de la NBI a été abordée lors des premiers ateliers de travail post 28 juin. Un projet est à l'étude mais il est prématuré de le présenter car il reste à affiner en interne et doit être validé par la DRH. Ce projet, qui n'est pas encore abouti, pourra être évoqué ultérieurement et si la DRH l'accepte devra se concrétiser dans une délibération au Conseil de Paris.

M. Arnaud STOTZENBACH en profite pour rappeler que Mme Nicole DELLONG est la nouvelle sous-directrice des offres de services et des ressources.

La CFTC indique que cette organisation est importante et nécessaire mais espère que les cadres B y adhéreront.

L'UCP ajoute qu'elle avait fait part, lors de la précédente instance, de sa préoccupation quant au fait que cette nouvelle évolution soit bien comprise par les agent.e.s. À l'époque, il avait été relevé une certaine inquiétude des équipes. Désormais, il semble qu'il y ait une meilleure compréhension du dispositif et ce vers quoi il tend. C'est sans doute à cause des différents séminaires qui ont été organisés.

L'UCP restera vigilante sur la manière dont les choses évoluent et sont comprises afin que les personnes concernées puissent se l'approprier dans les meilleures conditions.

L'UNSA avertit que certaines personnes vont faire un grand saut dans les nouvelles fonctions qu'elles vont occuper, il faudrait identifier ces postes à enjeux afin que le SECC les accompagne pour qu'elles réussissent.

III.2 Point d'étape sur l'étude de préfiguration d'un service mutualisé de la recette (SMR)

L'UCP et la CFTC interviennent pour préciser qu'elle avait transmis une déclaration préalable (jointe en annexe) pour faire part de leurs interrogations et espèrent que ce point d'étape permettra d'y répondre. Elles souhaitent également que soit présenté un calendrier à jour pour avoir des indications sur le déroulement des étapes de cette étude.

L'UCP et la CFTC ont le sentiment que la création du SMR se fait dans la précipitation alors que d'autres dispositifs tels que le plan progrès recettes (PPR) et le référentiel de tiers unifiés (RTU) ne sont pas aboutis ou sont encore en phase de test. Il se dégage une impression de superposition de projets qui sont lancés sans faire de bilan de ce qui est en cours de réalisation.

Le projet de SMR est accepté par les agent.e.s mais ils/elles conservent quelques inquiétudes et observations dont la CFTC et l'UCP se sont fait le porte-parole.

L'UCP et la CFTC indiquent que ce projet a été présenté comme une porte d'entrée unique pour les redevables et les agent.e.s ne comprennent pas trop comment cela va être réalisé.

Il y a 2 typologies de problèmes posés par les redevables :

- Comment, avec des questions sur les recouvrements gérés par la DRFiP,
- Combien et pourquoi, ils sont redevables, qui est pris en charge par les directions opérationnelles. Comment la mutualisation de la DRFiP et le SGRP va pouvoir y parvenir ?

L'UCP et la CFTC n'ont pas le sentiment que tous les moyens sont mis en œuvre pour y parvenir. Les sections « Taxe balayage » et « Taxe de séjour » du SGRP assurent cette fonction de porte d'entrée mais ne couvrent qu'un aspect du domaine et interviennent en qualité de direction opérationnelle.

L'UCP et la CFTC trouvent que le SMR intervient un peu trop tôt par rapport à ce qui était prévu, d'autant que pour ce qui est du PPR, la DVD devrait intégrer le dispositif à la fin de l'année et dans ce cas, est-il bien raisonnable de le faire en pleine période budgétaire alors que les agent.e.s seront fortement mobilisés ?

Il faut également souligner que l'aspect formation risque aussi de peser sur l'activité des agent.e.s.

Il se dégage une impression que les choses sont en décalage les unes par rapport aux autres et que les priorités n'ont pas forcément été prises en compte.

L'UCP et la CFTC se demandent s'il n'aurait pas été plus judicieux d'effectuer cette mutualisation au printemps à l'occasion de l'arrivée des agent.e.s de la DRFiP ?

Elles se demandent si la DRFiP ne tirera pas plus d'avantage de ce projet que la Ville de Paris.

L'UCP et la CFTC terminent leur intervention en précisant que ces interrogations dont elles se font l'écho avait déjà fait l'objet d'un échange avec le directeur des finances et des achats.

M. Paul SIMONDON confirme et précise que suite à cet échange qui a eu lieu avant les vacances d'été des réponses ont été apportées de différentes manières et invite le directeur à en faire un rappel.

M. Arnaud STOTZENBACH rappelle que le sujet avait déjà été abordé lors du précédent CT/CHS CT. Comme pour les différents projets menés à la DFA, La direction accorde beaucoup d'importance aux échanges avec les organisations syndicales et les agent.e.s au travers de toutes les réunions qui ont été organisées.

Ce point d'information a pour but de livrer plusieurs données sur l'avancée de l'étude de préfiguration ce qui devrait permettre aux représentant.e.s du personnel d'avoir tous les éléments utiles pour se positionner sur le sujet avant sa présentation pour avis à la prochaine instance de novembre.

Ce projet suit la même logique que pour le SFACT, il y a des schémas cibles qui sont des principes d'organisation mais cela ne veut pas dire que le SMR sera en activité dès le 1er janvier. Ce sera fait progressivement.

Par ailleurs, Il n'y a pas de superposition des projets, le PPR, le RTU et le SMR répondent au même enjeu qui est un meilleur pilotage des recettes. Il faut gérer les recettes au mieux, s'assurer que les directions titrent correctement et que la DFA joue le rôle de tour de pilotage comme elle le fait sur les aspects d'exécution et de dépenses. Le but est de construire pour la recette ce que l'on a au niveau de la dépense.

2 sujets sont à distinguer, l'aspect déménagement physique des équipes de la DGFIP pour lequel il y a un enjeu de calendrier et d'accompagnement puis ensuite le sujet de la mise en place du SMR. Le calendrier de mise en place s'étend plutôt courant 2023 à début 2024.

Pour ce qui est de la porte d'entrée unique, cela ne se fera pas tout de suite, des questions organisationnelles se posent et le contact principal se fait essentiellement au niveau de Facil'familles pour les questions d'équipement municipaux. La DRFiP intervient plutôt pour les questions concernant la feuille d'imposition. La DRFiP continuera à assurer ses missions et la DFA ne prendra pas en charge l'accueil physique de ses usagers.

M. Paul SIMONDON comprend la vigilance sur le sujet alors que la DRFiP projette de diminuer le nombre de points d'accès aux services publics des impôts pour les Parisiens. Il y a une réorganisation qui est en cours et qui suscite d'ailleurs une contestation des agent.e.s de l'État. Il y a donc un vrai impact territorial en termes d'accueil et il faut donc absolument lever cette ambiguïté car la Ville n'a pas vocation à se substituer aux engagements de l'État.

M. Arnaud STOTZENBACH précise qu'une convention va être signée pour formaliser les conditions de mise à disposition des espaces et les relations qui existent entre la Ville et la DRFiP. La Ville a aussi des intérêts à tirer de cette nouvelle organisation.

M. Jean-Frédéric BERCOT rappelle que le SGRP compte une trentaine d'agent.e.s, un chef de service et son adjoint. Ce service gère une partie des produits de gestion de la liquidation des recettes de la Ville pour la partie ordonnateur. Du côté de la DRFiP comme pour la chaîne de la dépense, il y a des pendants du pôle recettes qui assure le recouvrement des titres de recettes émis par la DFA en passant d'Alizé vers HELIOS.

Le SGRP est contributeur d'un certain nombre de projets, le premier est le PPR qui a pour objet de centraliser la liquidation de la recette au sein du SGRP. À ce jour, toutes les directions ont intégré ce dispositif à l'exception de la DVD et de la DSOL.

La DVD va rejoindre le PPR à la fin de l'année avec le transfert d'un poste à la DFA. Dans le cadre de l'évolution du SGRP, les 2 agent.e.s au sein du SFACT qui s'occupent des recettes de la DVD pour la partie compte de tiers vont se voir proposer de rejoindre les équipes du SGRP pour prendre en charge le secteur plus large de la DVD dans le cadre du PPR. Ces 2 agent.e.s seront reçus afin d'achever le PPR de la DVD.

Pour la DSOL, au regard des transformations de la DASES, l'objectif cible pour l'achèvement du PPR est juin 2023. Ainsi, une demande de transfert de poste a été adressée à la DSOL, une fois celui-ci effectué, il sera possible de lancer les recrutements pour finaliser le PPR de la DSOL. La trajectoire du PPR n'entrave donc pas la préfiguration d'un SMR.

En ce qui concerne le RTU, le SGRP contribue également au projet de raccordement du système d'information financier qui porte le référentiel des tiers aux applications métier. Le SGRP est concerné au titre de la taxe de balayage avec le système d'information taxe balayage qui regroupe la liste des tiers soumis à la taxe. L'idée est que les systèmes RTU et taxe de balayage se parlent.

Une réunion a été organisée hier avec les agent.e.s du SGRP pour exposer de manière concrète les résultats de l'étude de préfiguration du SMR rédigée courant juillet et pour laquelle nous sommes dans l'attente des scénarii d'implantation de la DRFiP sur Bédier Ouest.

Toutes les inquiétudes dont a fait part l'UCP ont été reprises durant cette rencontre notamment concernant l'accueil physique, la rotation des usagers, le maintien de l'accord télétravail et l'implantation des agent.e.s de la DRFiP.

Dans l'étude il faut rappeler que si l'installation des agent.e.s DRFiP est prévue en avril 2023, l'effectivité de la constitution d'un SMR est prévue courant 2024. Cela signifie qu'il est laissé aux agent.e.s de la DRFiP et du SGRP un temps de plusieurs mois pour faire connaissance, se rapprocher et échanger sur les procédures.

Par rapport aux éléments d'information qui sont communiqués aujourd'hui, dans la fiche de présentation qui a été produite, au-delà de la méthode de concertation et des réunions d'information menées auprès des agent.e.s, nous attendons un élément important qui était le positionnement de la Ville concernant l'accueil de 50 agent.e.s de la DRFiP.

En plus des 2 scénarii initialement présentés, à savoir une densification des étages ;

- Une proposition à caractère innovant d'expérimentation de partage et de réservation des postes de travail. Les espaces de travail seront repensés autour des principes de flexibilité et de convivialité).

Une 3^e option a été avancée cet été. Elle propose un réaménagement des locaux avec le déménagement du SFAD (SDOSR) de Bédier Est vers Bédier Ouest au 4^e étage puisqu'il y a des locaux libres.

Cela permettrait de rapprocher ce service de la SDSOR mais aussi de libérer une partie importante du 2^e étage de Bédier Est, ce qui dégagerait de nouvelles perspectives d'installation des agent.e.s de la DRFiP avec plus d'espace que ce qui est prévu dans le 2^e scénario d'implantation du SMR.

Une visite technique est prévue avec la DILT dans la journée pour voir ce qu'il en est. Dans un souci de transparence, une réunion information a été réalisée auprès des agent.e.s du SAFD avant-hier pour leur présenter un état d'avancement des projets d'aménagement et cela a également permis de recueillir leurs interrogations et souhaits pour les faire remonter à la DILT sous forme d'une expression de besoins.

Le sous-directeur de la comptabilité en a fait de même avec ses services positionnés sur Bédier Est. En fonction de leur état d'avancement, ces projections pourront faire l'objet d'une présentation au CHS CT du 22 novembre.

M. Patrick LEGRIS indique qu'une réunion s'est tenue hier avec les agent.e.s du SRGP et 3 principaux sujets d'interrogation ont été abordés. Cela concerne le télétravail, l'accueil du public et les locaux en termes de places disponibles et de projet d'implantation.

Un certain nombre de points ont été confirmés :

- Le télétravail, il y a un maintien des conventions et du mode de travail actuellement en place ;
- L'accueil du public, il n'y aura pas de changement mais une démarche de réflexion est à prévoir sur comment, dans l'avenir, apporter des réponses complètes dans un cadre qui dépasse le strict périmètre du SRGP ;
- Les locaux, la perspective d'un gain de place apporté par le 3^e scénario apporte une bouffée d'oxygène aux agent.e.s car leur laisse entrevoir une amélioration dans la gestion des locaux mais aussi un meilleur fonctionnement avec les agent.e.s de la DRFiP que favorisera cette proximité. Les moyens techniques et informatiques n'étant pas toujours adaptés, le travail à distance avec la DRFiP n'est pas évident. La possibilité d'un gain de place potentiel a fait disparaître les inquiétudes liées au partage de locaux restreint avec la DRFiP.

Il reste encore beaucoup de travail à faire avec la DILT pour optimiser, dès le départ, les conditions d'arrivée de la DRFiP en début d'année 2023, éviter ensuite de multiples changements et faire que le travail se fasse au mieux avec une bonne répartition entre chaque service. Bien évidemment, les agent.e.s seront associés à cette co construction de l'aménagement des espaces de travail.

L'UCP et la CFTC demandent s'il y aura un déménagement en 2 phases avec en premier lieu le mouvement du SRGP puis ensuite un nouveau mouvement avec l'arrivée de la DRFiP en 2023 ?

Mme Nicole DELLONG précise que si la 3^e option se confirme, les agent.e.s du SAFD déménageront en premier, après la clôture budgétaire, et plutôt en janvier-février. Cela permettrait de dégager les espaces avant l'arrivée de la DRFiP tout en intégrant une réflexion globale avec les équipes de la sous-direction de la comptabilité pour éviter que les mêmes agent.e.s déménagement 2 ou 3 fois avant le lancement du SMR, car ce n'est pas pratique pour personne.

L'UCP et la CFTC souhaitent savoir si le projet d'emménagement du SFAD au 4^e étage de Bédier Ouest fait suite au projet de restructuration du SFACT avec la fusion de certaines unités ?

Mme Nicole DELLONG confirme qu'une réflexion est en cours pour maintenir une organisation cohérente des bureaux des agent.e.s du SFACT et du SAFD afin d'éviter que certain.e.s agent.e.s ne soient éloigné.e.s du reste de leurs collègues.

L'UCP et la CFTC réitèrent leur demande de transmission du support de présentation sur l'étude de faisabilité du SMR qui avait été présenté lors de la précédente réunion mensuelle OS, de même pour la nouvelle convention signée entre la DRFiP et la Ville de Paris pour le SFACT.

IV. Questions diverses

M. Paul SIMONDON demande si les représentant.e.s du personnel ont des questions supplémentaires.

Sans autres questions, M. Paul SIMONDON clôt la séance à 11h20.

La Secrétaire,

Le Secrétaire Adjoint,

Le Président,

Vincent PLANADE

Hervé STRAGLIATI

Paul SIMONDON

ÉTUDE DE FAISABILITÉ D'UN SERVICE MUTUALISÉ DE LA RECETTE (SGRP / DRFIP)

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur, chers collègues, la CFTC et l'UCP tiennent à remercier Jean-Frédéric Berçot, Dany Busnel et Florian Tual pour leur investissement depuis le mois de février dans l'étude de faisabilité d'un Service Mutualisé de la Recette (SMR) et pour le travail accompli en liens étroits avec tous les agents concernés par ce projet tant côté DRFIP que côté SGRP.

En février dernier, un premier Powerpoint a été présenté aux agents du SGRP avec un calendrier prévoyant la fin de la phase des travaux préparatoires pour le mois de juin 2022 devant déboucher sur une décision de « go » ou de « no go ».

Ce projet a été inscrit au Comité Technique de ce 11 juillet 2022, non pas en tant que « point pour avis », mais en tant que « point pour information ».

Nous nous félicitons de cette requalification car elle montre toute l'importance que vous accordez à la nécessité de prendre le temps de la réflexion, du dialogue et de la concertation.

Le 22/06/2022 les organisations syndicales ont été de nouveau réunies à la demande de l'UCP et de la CFTC en formation de pré CT/CHSCT présidé par Arnaud Stotzenbach, afin que Jean-Frédéric Berçot et Dany Busnel explicitent la fiche technique jointe à l'ordre du jour du comité technique de ce jour et le deuxième Powerpoint qui a été présenté aux agents du SGRP le 17/06/2022.

A la lecture de ce Powerpoint qui à ce jour n'a pas été transmis aux OS, malgré les demandes réitérées de la CFTC et de l'UCP, nous avons un certain nombre de remarques à vous présenter :

1. Nécessité de mettre à jour le calendrier prévisionnel dans la fiche technique et le Powerpoint :

➤ **juillet à octobre 2022 :**

- date de la transmission du rapport à la Secrétaire Générale et à notre adjoint de tutelle ?
- date de la décision portant sur la mise en place ou non d'un service mutualisé lors d'un comité technique ?
- date de la rédaction de la Convention en cas de décision par le CT de procéder à la mise en place du SMR ?

➤ **printemps 2023 :** déménagement d'une cinquantaine d'agents du domaine « Recette » de la DRFIP sur le site de Bédier Est ? ;

➤ **janvier à juillet 2024 :** préfiguration du SMR ? ;

➤ **automne 2024 :** entrée en service du SMR ?

2. Le point « préambule » déménagement du domaine « Recette » de la DRFIP sur le site de Bédier :

Au regard de la mise en place du SMR annoncée pour l'automne 2024, nous jugeons prématuré ce déménagement prévu au printemps 2023. Nous serons particulièrement attentifs aux conséquences produites par cette opération notamment en termes de RPS.

Nous souhaitons connaître les solutions logistiques et matérielles que la DILT doit proposer pour l'accueil physique de la cinquantaine d'agents de la DRFIP dans les locaux déjà saturés de Bédier Est.

3. Le point « d'attention » équipement informatique :

Nous demandons l'engagement écrit de la DFA dans l'étude selon lequel les agents du SMR bénéficieront de matériels informatiques adaptés à leurs missions, compatibles avec le télétravail déclaré sur FMCR et le recours si nécessaire au Flex Office dont les modalités restent toujours à définir par la DILT et la DSIN.

4. Les termes utilisés dans les slides du Powerpoint manquent de précision : « *serait en-dehors du périmètre* », « *serait en dehors à la mise en place* », « *serait dedans à la mise en place mais sous réserve* », « *pourrait être intégré dans un second temps* ». Ils ne sont pas de nature à informer et à éclairer suffisamment nos collègues du SGRP et les organisations syndicales

- **La gestion de la relation à l'utilisateur (*serait dedans à la mise en place*)** : nos collègues du SGRP ont clairement indiqué ne pas vouloir prendre en charge la relation usagers qui relève actuellement de la DRFIP. Nous demandons l'engagement écrit de la DFA dans l'étude de faisabilité selon lequel les agents de la DRFIP continueront à assurer seuls cette mission.
- **L'intégration des Régies (*serait dedans à la mise en place mais sous réserve*)** : nous demandons que ce point soit présenté et expliqué afin de lever toute ambiguïté sur le positionnement de la DFA et qu'un engagement de la DFA soit écrit dans l'étude.
- **La gestion de la relation à l'utilisateur de premier niveau pour le compte des directions de la Ville (*pourrait être intégré dans un second temps*)** : nous demandons l'engagement écrit de la DFA dans l'étude selon lequel, conformément à la demande de nos collègues du SGRP, ils ne soient amenés ni à se substituer aux directions opérationnelles, ni à servir d'intermédiaire entre la DRFIP et les directions opérationnelles.
- **Une centralisation de la réception des remises gracieuses pour le compte des directions avec éventuellement une pré instruction par le service mutualisé (*pourrait être intégré dans un second temps*)** : nos collègues du SGRP ont clairement indiqué ne pas pouvoir assumer la prise en charge de ces demandes dont l'instruction initiale relève des compétences des Directions Opérationnelles. Nous demandons sur ce point qu'un engagement de la DFA soit écrit dans l'étude.

- **Le traitement des excédents de versement (pourrait être intégré dans un second temps) :** nous demandons que ce point soit de nouveau présenté et expliqué à nos collègues du SGRP et qu'un engagement de la DFA soit écrit dans l'étude.
- **« Avec la mise en place du SMR » : la gestion des ressources humaines :**
 - **le maintien des règles de gestion RH propres à chaque administration d'origine :** ainsi que cela est annoncé dans le Powerpoint, nous demandons l'engagement écrit de la DFA dans l'étude et son strict respect ;
 - **l'équilibre entre agents issus de la DRFIP et les agents issus de la Ville :** ainsi que cela est annoncé dans le Powerpoint, nous demandons l'engagement écrit de la DFA dans l'étude et sa stricte application. Il conviendra à cet effet qu'une attention toute particulière soit apportée à l'évolution de carrière des agents Ville afin de combler le décalage de grade à missions similaires avec l'État.

5. La suppression des contrôles en doublons entre DRFIP et SGRP : la mutualisation ne doit pas être l'occasion de transférer sur les collègues du SGRP, une charge de travail qui relève de la DRFIP (relation usager, validation et suivi du recouvrement, validation et suivi des encaissements par avance ...). Or il est à craindre que l'Etat étant actuellement dans une phase de réduction importante de ses effectifs soit d'autant plus tenté de transférer l'ensemble des charges qui lui incombent vers la Ville de Paris.

6. La poursuite des actions prévues dans le Plan Progrès Recette annoncée dans le Powerpoint du mois de février : elle devrait être un préalable obligatoire à la mise en œuvre du SMR. La DSOL et la DSP, (ex DVD et ex DASES, frappent à notre porte). Il est urgent que soient rapidement réunies les conditions humaines (3 « Equivalent Temps Plein » demandés depuis 2 ans mais non encore transférés à savoir 3 postes de C : 1 DVD et 2 DASES) et les conditions matérielles (bureaux en rapport avec le point 2) nécessaires à l'aboutissement du PPR.

En conclusion, la prise de décision de procéder ou non à la mise en place du service mutualisé de la recette qui pourrait être proposée lors du Comité Technique du mois d'octobre 2022 ne le sera pour la CFTC et l'UCP qu'à l'aune de la prise en compte de l'ensemble des points mentionnés ci-dessus.

