Local Syndical :
CFP de Châteaulin
5, Place de Kerjean
CS 90055
29150 Châteaulin

solidairesfinancespubliques.ddfip29@dgfip.finances.gouv.fr

Compte rendu du Comité Social d'Administration du 9 octobre 2023

Déclaration liminaire

En liminaire, **Solidaires Finances Publiques** dénonce une nouvelle fois le climat délétère qui règne au sein de la DGFIP, et rappelle que la reconnaissance de l'engagement des personnels de la DGFiP est une urgence. L'ouverture de la négociation engagée par la DG le 12 septembre dernier doit aboutir à une revalorisation pérenne de la rémunération pour toutes et tous pour notre organisation, qui rejette l'idée d'une rémunération au mérite.

Notre déclaration liminaire est visible dans son intégralité à l'adresse suivante:
https://sections.solidairesfinancespubliques.info/290/files/290/documents/CSA/CSAL_du_09-10-2023_-D%C3%A9claration_liminaire.pdf

Points soumis au vote :

- Approbation des PV

Les PV des CSAL des 23/janvier 2023, 4 mars 2023 n'ont pu être approuvés, en raison de leur absence de communication avant la réunion de cette instance. La direction s'engage à les produire lors de la réunion du prochain CSAL.

Solidaires Finances Publiques dénonce les conditions dans lesquelles semblent travailler les collègues de la division de l'Organisation et en particulier le secrétariat CSAL, et prône le droit à la déconnexion en s'étonnant de l'envoi des documents utiles à cette instance à une heure bien tardive, en limite de date...

- Ponts naturels 2024

Le calendrier des jours fériés offre deux « ponts naturels » possibles :

- **vendredi 10 mai 2024** (lendemain du jeudi de l'ascension),
- **vendredi 16 août 2024** (lendemain du 15 août de l'assomption),

La DDFiP du Finistère propose de ne retenir que le « pont naturel » du vendredi 16 août 2024. Elle ne retient pas le vendredi 10 mai 2024, « compte tenu de la nécessité de préserver le bon fonctionnement et la continuité du service rendu aux usagers, notamment lors de la période de campagne déclarative 2024 ».
Solidaires Finances Publiques réagit contre cette décision, qui pénalise les directions en charge d'un accueil, contrairement aux directions spécialisées qui auront, elles, droit à un « week-end de 5

jours ». En effet en 2024 le jeudi de l'ascension tombe après le mercredi 8 mai, qui est également un jour férié.

Tout en rappelant sa position (liberté pour les agent.es de prendre les jours de congé de leur choix sans que l'employeur leur impose, ou octroi par ce dernier d'une autorisation d'absence pour toutes et tous), notre organisation syndicale (OS) défend le fait que les agent.es seraient sensibles à l'octroi du vendredi 10 mai, pour leur permettre de souffler un peu en cette période. Et qui peut croire que les usager.es préféreront solliciter les collègues plutôt que de profiter également de ce vendredi pour se détendre??

En outre, les écoles et crèches seront fermées le 10 mai, et les parents de jeunes enfants confrontés à des problèmes de garde. Ce sera donc aux responsables de service d'octroyer des congés ou pas, au risque d'augmenter les tensions déjà bien présentes dans la plupart des services…

Prétextant le risque d'un pic d'affluence la semaine qui suivrait, et la «nécessité de préserver le bon fonctionnement et la continuité du service rendu aux usagers» -les agent.es apprécieront…- le directeur refuse de revenir sur sa position.

Solidaires Finances Publiques, après avoir pointé les causes de risques psychosociaux (notamment l'intensité du travail et le temps de travail), vote contre les ponts naturels 2023, de même que que les autres OS. Un CSAL sera reconvoqué sur ce point le 6 novembre prochain.

Points pour information

- Campagne des avis

La direction indique que la hausse des taux de taxe foncière était une source d'inquiétude pour les contribuables, mais qu'il y a moins de sollicitations pour cette campagne que pour celle de la déclaration d'occupation des biens immobiliers (GMBI). Les ventes de 2022 ayant été prises en compte avant le « grand batch », les avis de dégrèvement ont pu être édités dès septembre.

S'agissant du SDIF et pour remédier au fiasco généré par GMBI, 9 auxiliaires supplémentaires ont été recruté.es au sein de la cellule de renfort, pour traiter les e-contacts et diminuer le stock ; 27 000 ont été traités du 1er janvier au 6 septembre 2023, et le stock commence à baisser depuis 3 semaines…

Solidaires Finances Publiques rappelle que ce recrutement d'auxiliaires démontre bien que le SDIF a été créé dès le départ avec un sous -effectif.

La direction annonce davantage de pilotage, concentré sur le PELH (Pôle d'Evaluation des Locaux d'Habitation) : des plannings hebdomadaires sont mis en place pour que les collègues aient le temps de se consacrer à leurs missions classiques, au lieu de passer leur temps à tenter d'apurer les demandes des usager.es suite à l'annonce de GMBI. Interpellée sur la demande de retour à la sectorisation, elle indique que ce n'est pas la bonne réponse à apporter pour le SDIF.

Solidaires Finances Publiques rappelle le calendrier de la mission foncière et estime au contraire que la sectorisation permettrait d'une part aux agent.es, en charge d'un portefeuille, de traiter plus régulièrement les e-contacts, les « anos BNDP », le traitement des déclarations… et d'autre part permettrait aux agent.es nouvellement arrivé.es d'être mieux formé.es et de mieux appréhender la matière.

Solidaires Finances Publiques interroge la Direction sur le nombre d'agent.es des antennes de Châteaulin et Quimper connaissant le traitement des dossiers des jeunes agriculteurs : seulement 2 (un B retraitable et un agent c préparant le concours). Notons qu'il s'agit en général de dossiers chronophages.

Solidaires Finances Publiques rappelle la demande de la Direction de clôturer les rôles supplémentaires comme étant sans objet, ce qui représente une perte financière pour l'état qui aura gardé à sa charge les remboursements par voie contentieuse. La direction admet avoir demandé cela, tout en concluant : « tant pis pour le reste à charge de l'état »…

Solidaires Finances Publiques intervient pour dénoncer le recours à des plannings, censés faciliter la priorisation des tâches des agent.es mais ressentis comme infantilisants, entraînant la perte de toute initiative et de sens du travail.

Interpellée par **Solidaires Finances Publiques** sur le transfert de la taxe d'urbanisme et l'arrivée de 3 collègues venues de la DDTM , affectées sur d'autres missions et qui parlent déjà de repartir, la direction répond qu'il y a peu de dossiers dans l'applicatif « Gestion taxe d'urbanisme » : 4 000 au niveau national et 40 pour le Finistère.

Elle indique que la mission de ces nouvelles collègues ne se limite pas à la gestion de la taxe d'urbanisme. Nous craignons que si ces agentes devaient repartir, cela engendrerait inévitablement une charge de travail supplémentaire lourde pour les collègues du SDIF, pas encore vraiment formé.es à cette nouvelle taxe.

Enfin, **Solidaires Finances Publiques** indique que la mission foncière n'a pas été considérée comme mission prioritaire lors de l'épidémie Covid. Aujourd'hui pourtant, on se rend compte que cette mission est au carrefour des autres services.

- Dispositif d'entraide SPF

Les SPFE du Finistère sont aidés par le SPFE de Blois depuis fin avril 2023, pour « améliorer les résultats obtenus en matière de délais de publication ».

Ce dispositif est complémentaire des autres modes de soutien actuellement mis en place pour les SPFE de Brest et Quimper : en externe (BNIPF, SAPF de Tarbes) et en interne (auxiliaires, division foncière).

Une entraide supra départementale par le SPFE de Tours est également mise en oeuvre depuis le 11 septembre 2023 à destination des SPFE du Finistère. Le SPFE de Brest est concerné dans un premier temps.

Pour **Solidaires Finances Publiques**, le constat est affligeant: l'explosion du marché immobilier a entraîné une augmentation du nombre d'actes à traiter. Les actes contiennent souvent des erreurs et la politique de simplification du travail (PSN) ne permet pas de faire les rejets ou refus nécessaires.

Les suppressions d'emplois, conjuguées au turn-over dans les SPFE et à la nécessité de former les collègues nouvellement affecté.es, aggravent les conditions de travail déjà bien éprouvées…

Comment se réjouir d'une entraide tous azimuts, signe que les SPFE du département n'y arrivent plus?

En outre, la réduction du délai de publication semble être la seule préoccupation de notre direction, au détriment de toutes les autres missions dévolues au SPFE (téléphone, réponses aux mails ou au téléphone, comptabilité…) dont les SAPF n'ont pas à traiter.

L'inquiétude des collègues des SPFE face à l'avenir de leurs missions et au développement des plateformes et des dispositifs d'entraide est légitime.

- Observatoire interne 2023

Une fois de plus, les résultats sont très mauvais.

Notre syndicat note la faible participation : moins de 40 % avec une sous représentation des catégories C et B, et très faible représentation des effectifs travaillant dans les SIP-SIE et CDC, pourtant les services parmi les plus impactés par les dernières restructurations.
Les chiffres sont éloquents :

- le nombre de personnels de la DGFiP non satisfaits de travailler au sein du ministère est passé à 27 % (+6%). Ils sont 15 % à être très satisfaits contre 66% pour les personnels du ministère.
- seulement 26 % des personnels se déclarent optimistes sur leur avenir au sein de leur Direction.
- 5 % des agents estiment que leur motivation dans leur travail augmente. Pour un agent sur deux (55%) sa motivation diminue.
- 21 % des agents estiment que leur direction évolue dans le bon sens pendant que 56 % trouvent les changements trop rapides.
- 69 % des agents estiment que les possibilités d'avancement et de promotion sont insatisfaisantes.

S'agissant des conditions de travail, la charge de travail reste trop conséquente pour 55 % des personnels et la quantité de stress sur une échelle de 1 à 10 augmente.
Le baromètre 2023 est très loin d'être favorable à la DGFiP et traduit ce que nous dénonçons: la dégradation des conditions de travail, évolutions à marche forcée et destruction de nos chaînes de travail. Les réformes incessantes, les nombreuses atteintes à nos missions, à nos structures affectent les agents dans leur quotidien de travail. Ce sont des signaux forts que l'administration doit prendre en compte.

- Tableau de bord de veille sociale (TBVS) 2022

Le TBVS est présenté comme « un dispositif de veille active qui...fournit localement aux acteurs en charge de la prévention un constat objectif permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence».

Ce document indique que le nombre de fiches de prévention du risque psychosocial remontées à l'assistante de prévention est en hausse dans notre département. Quelle surprise!

S'agissant des indicateurs présentés :

- Le taux de couverture des effectifs diminue, suite aux départs en retraite, aux ruptures conventionnelles et aux détachements.

Interrogé par **Solidaires Finances Publiques,** la direction répond que 3 demandes de ruptures conventionnelles ont été signées en 2022, par 1 agent C, 1 B et un agent Berkani. Deux demandes ont été présentées à ce jour au titre de 2023.

- Le nombre de périodes de congés maladie de courte durée (inférieure ou égale à 5 jours) augmente, malgré la sanction d'un jour de carence. Les absences liées à la COVID sont désormais décomptées en nombre de congé ordinaire de maladie.

- Le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps enregistre une légère baisse, mais il faut nuancer car certains CET ne peuvent plus être alimentés du fait de leur saturation.

- Le nombre des écrêtements des horaires variables diminue, mais le développement du télétravail explique en grande partie cette baisse.

Solidaires Finances Publiques fait remarquer toutefois qu'en 2022, les 3 421 heures écrêtées et 4 380 jours mis en CET, représentent l'équivalent de 23 agent.es à taux plein!

La Direction déclare surveiller de près les écrêtements et se rapprocher des agent.es dont le nom revient de manière récurrente, pour en analyser les raisons.

Combien de temps et à quel prix les agent.es pourront-ils tenir? Nous rappelons que les heures écrêtées sont assimilables à du bénévolat, et sont le signe que les charges de travail sont mal évaluées par la direction.

- Le taux de rotation des agent.es diminue par rapport à 2021, année fortement marquée par le NRP.

- S'agissant du taux d'absentéisme pour maladie, présenté comme «globalement stable», **Solidaires Finances Publiques** souligne qu'il était pourtant proche de celui de 2020, année où les absences pour cause de Covid explosaient!
Notre OS pointe du doigt l'absence de distinction entre les congés de maladie ordinaire, les congés de longue maladie et ceux de longue durée.
De même, elle demande que soit communiqué le taux de reprise suite à un arrêt de travail dans le département. La direction s'engage à satisfaire ces deux demandes.

– Le nombre de maladies professionnelles déclarées est présenté comme globalement stable: 1 en 2022.
Solidaires Finances Publiques rappelle combien il est difficile pour un.e agent.e de faire reconnaître le stress, la souffrance au travail, le surmenage ou burn-out comme maladie professionnelle, face à l'administration qui décline toute responsabilité.

Solidaires Finances Publiques vous invite à nous signaler les cas d'arrêts de travail liés à des situations de souffrance au travail, pour que nous puissions accompagner l'agent.e tout au long de son arrêt maladie et l'aider à faire valoir la reconnaissance de maladie professionnelle ou d'accident de service.

Le rapport d'activité 2022 ne donne pas lieu à discussion, mais la plupart des thèmes qui y sont analysés se retrouvent dans les points évoqués lors de ce CSAL.

Solidaires Finances Publiques s'exprime ainsi longuement sur «le déploiement d'une nouvelle dynamique managériale», en dénonçant le diktat des indicateurs et la pression exercée sur l'ensemble des agent.es, certain.es responsables de services faisant en outre preuve d'un management brutal!

Pour la direction, le management ne se réduit pas à la politique des indicateurs, mais «renvoie à l'ensemble des savoirs-être et savoirs-faire qui permettent de conduire une équipe, un service. L'indicateur est un outil collectif pour savoir où on en est, si on est en mesure d'y arriver. » Des formations de managers sur le modèle managérial sont proposées.

Or force est de constater que les indicateurs se confondent avec les objectifs, eux-mêmes individualisés et facteurs de souffrance au travail.

Les agent.es demandent du soutien technique, la reconnaissance de leur travail et non l'application du modèle managérial de la DGFIP, contraire à leurs intérêts .

Questions diverses

- **Solidaires Finances Publiques** interpelle la direction sur l'absence de présentation, sur certains sites, des collègues nouvellement affecté.es. Ce point aurait-il échappé aux formations sur le modèle managérial?…
- Depuis des années aucune réunion n'est proposée aux collègues EDR, ce que certain.es déplorent.
- La gestion de site semble se professionnaliser. Alors qu'à Brest cette gestion est confiée depuis le 1er septembre comme unique mission à un A+, avec l'aide d'un agent contractuel, celle de Ty Nay a été proposée à un cadre C exerçant déjà la fonction depuis des années. La gestion de site englobant aussi la responsabilité de sa sécurité, il semblerait juste de proposer à cet agent une indemnité. La direction prend acte.
- ***Solidaires Finances Publiques*** revient sur le Plan de Mobilité Employeur: le cabinet ITER va réaliser une étude auprès des personnels de Brest sur leurs déplacements domicile-lieu de travail (durées, contraintes…). Nous dénonçons cette étude coûteuse qui va révéler ce que chacun sait déjà: manque de transports en commun rapides et compatibles avec les horaires de travail ou les contraintes familiales ou personnelles, conduisant les collègues n'habitant pas Brest à utiliser leur véhicule. Quelles «solutions» vont en découler? Une incitation supplémentaire au télétravail?
- S'agissant de la fermeture de la trésorerie de Concarneau, qui doit être remplacée par une trésorerie Amendes, rien à l'horizon avant fin 2024 ou début 2025.