

Compte Rendu du Comité Social d'Administration du 17 Mars 2023

Ce CSAL était le premier de la nouvelle mandature (hors CSAL suppressions d'emplois). Nous sommes une nouvelle fois les seuls à avoir lu une déclaration liminaire, ce qui nous a permis un échange en bilatéral (terme utilisé par le président de cette instance).

Ce CSAL s'est tenu sans règlement intérieur. Il en est de même pour la formation spécialisée (ex CHS-CT). Nous avons une nouvelle fois rappelé notre opposition à toute suppression d'emplois et demandons une reconnaissance notamment du point de vue indemnitaire de l'ensemble des agents de la DGFIP.

Nous avons interpellé le directeur, suite au drame de Bullecourt (assassinat de notre collègue vérificateur). Nous formulons le vœu que la DGFIP renforce les mesures de protection et de sécurité pour les personnels notamment en charge du contrôle fiscal.

Un groupe de travail national a été mis en place. Nous avons demandé au directeur s'il avait communiqué à ce sujet aux différents acteurs du département, s'il avait prévu de les rencontrer, s'il avait fait remonter leurs doléances.

Voici les réponses du président :

- Avis partagé sur l'importance du dialogue social et de la légitimité des organisations syndicales avec plus de 70 % de participation aux élections professionnelles malgré les problèmes techniques rencontrés.
- Concernant le drame de Bullecourt, il nous indique avoir «échangé avec l'ensemble des agents (en visio, mais les agents auraient préféré des rencontres physiques) et qu'il ne souhaite pas communiquer avant les résultats des GT nationaux sur le sujet, surtout qu'il devrait y avoir des modifications législatives. Il communiquera avec les agents à l'issue des GT nationaux.
- Suppression d'emplois : il met en application ce que lui impose la DG. Les suppressions d'emplois sont désormais connues pour une période de 5 ans au niveau national.
- Accueil des usagers : les taux de satisfaction n'ont jamais été aussi bons, et l'accueil offert par la DDFIP42 dans les EFS est unanimement reconnu.
- Baisse empreinte écologique : à Solidaires, nous proposons un retour en arrière sur le Nouveau Réseau de Proximité avec un meilleur maillage territorial et donc moins de déplacement pour les collègues. La direction propose du télétravail, et des flex office afin de réduire les surfaces de bureaux.
- Contrat d'Objectifs et de Moyens:il partage notre opinion, il est loin d'être signé.
- SIP : suite au GT du 13 février, nous parlons d'EXTRA EFS, le directeur parle plutôt de professionnalisation de l'accueil du « SIP DE DEMAIN », ce sera un accueil indifférencié de 2^{ème} niveau.

Pour lui, les SIP ont perdu des missions notamment avec la fin de la TH principale. La société évolue, il faut

qu'on s'adapte. Pour nous, les problèmes rencontrés par les contribuables avec la mise en place de Gérer Mes Biens Immobiliers nécessiterait plutôt des créations d'emplois pour les années à venir que des suppressions.

1) Budget : bilan de l'exécution 2022 et prévisions 2023 (pour information) :

Nous n'allons pas faire long sur le sujet, un abus de chiffres pouvant faire mal à la tête.

En 2022, la DDFIP 42 a bénéficié d'abondement au niveau de la DGF (notamment pour l'aménagement de l'accueil de St Chamond, l'action sociale, et d'un abondement suite à des dotations non utilisées par d'autres directions, le tout pour un montant total de 300 136 €)

Les « dépenses COVID » se sont élevées à 181 582 €

Pour les prévisions 2023, le budget sera en baisse par rapport à 2022 (3 477 109 € au lieu de 3 589 794 €).

Cette baisse est limitée car, même si une partie de la dotation globale de fonctionnement est déterminée en fonction du nombre d'agents, il existe un système de plafonnement pour éviter une baisse trop brutale. Idem pour la dotation dévolue aux locaux, il y a eu une indexation liée à l'inflation. Les dépenses de fluides n'étant plus réglées au niveau local, la DRFIP évite également une hausse de ce poste.

Le budget participatif pour 2023 sera de 25 000 €. Un vote par mail devrait être proposé avec un choix entre 6 actions.

Les opérations de relamping vont continuer, notamment avec le « plan résilience » (plan national) sur Roanne.

2) Bilan de la formation professionnelle 2022 (pour information) et plan de formation 2023 (pour avis)

Sur le plan métier, l'année 2022 est caractérisée par le déploiement d'applicatifs nouveaux (GestODL, GestLoc, PILAT, MEDOC-WEB) et par des modifications réglementaires profondes (Concentration du recouvrement de la sphère fiscale, contrôle allégé en partenariat en matière de publicité foncière).

Sur le transverse, les formations se sont articulées autour de quatre axes : la conduite des transformations, le développement du télétravail, les nouveaux outils (Semafor, MouvRH) et le déploiement d'une ambitieuse campagne de prévention contre les violences sexistes et sexuelles.

Le service de la formation professionnelle s'occupe également du recrutement (contractuels, recrutement pacte, contractuels en situation de handicap...).

La direction nous a indiqué que l'absentéisme aux E-formation est très important (48%).

La direction aimerait que plus de collègues fassent partie du vivier de formateurs afin que la charge de la formation soit répartie sur un plus grand nombre.

Les documents fournis sont très détaillés, Solidaires Finances Publiques s'est abstenu (les autres OS aussi),

Cependant nous avons expliqué notre vote :

- Aucune information sur le suivi des contractuels (nous avons suite à nos échanges appris qu'un contractuel a démissionné et qu'un autre n'a jamais été recruté suite à désistement tardif).
- Problème du recours accru aux E-Formations.
- Formations proposées pour des formations non mises en place (MOUV RH par exemple).

3) Présentation de l'application interministérielle ESTEVE (pour information)

Cette nouvelle application n'entraîne aucune modification du cadre réglementaire. Cependant, il y a un resserrement au niveau des notateurs, le N+1 est souvent le A du service et non le A+.

Il a bien été demandé de réduire drastiquement les croix en excellent pour les A, leur notation est désormais très proche des A+. Il leur est demandé de plus en plus des compétences managériales. « Une évolution de la carrière se prépare sur le long terme ».

Pour les B et C, nous sommes intervenus, car nous avons été interpellés lors de nos visites de services. Il n'a pas été demandé de baisser les croix. Mais pour les nouveaux agents, l'évolution du tableau synoptique sera plus lente afin de laisser une marge de progression sur l'ensemble de la carrière.

47 % des entretiens ont déjà eu lieu au niveau de la DDFIP42, et pour rappel, la date limite est le 14 avril.

4) La facturation électronique (pour information)

Nous tenons à votre disposition le document. En fait, il s'agit de la mise en place d'une plateforme publique pour tous les intervenants et ce afin de lutter contre la fraude fiscale.

Les agents en SIE seront formés mais ne seront pas les interlocuteurs privilégiés à ce sujet. Ce sera une plateforme au niveau national.

5) La nouvelle doctrine d'aménagement immobilière de la DIE (pour information)

Le réaménagement des surfaces de travail se fera de façon progressive dans l'ensemble des services. Ce sera l'occasion de réduire la surface (propos du président), ET les espaces deviendraient modulables.

Pour l'instant ce n'est que le début de la réflexion.

6) Questions diverses

- FUSION SIP NORD / SIP SUD : 3 GT sont programmés. La réflexion est en cours. Pour le directeur, la décision doit être prise au plus tard le 30 juin. Nous avons demandé que cette décision soit communiquée à l'ensemble des agents avant le début du mouvement local de mutation afin que chacun puisse prendre une décision.

La direction nous a indiqué être en discussion avec le bailleur de Gruner, le site de saint Etienne Nord. Les clauses ne sont pas les mêmes que pour la DDT par exemple. Ils sont en train de négocier de pouvoir se « débarrasser » de plateaux et non d'être obligé de tout louer sur toute la totalité du bail. En gros, on pourrait par exemple quitter les locaux occupés par le SIP ou la cellule foncière à tout moment.

- La direction nous a indiqué que des actions au niveau bâtementaire vont être prises. En effet, la DGFIP doit

réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 40 % d'ici 2030 et 50 % d'ici 2050.

Des audits énergétiques et thermiques sur 3 bâtiments ont été lancés (Convention, Feurs et Firminy), et d'autres doivent suivre.

La direction locale est en liaison avec l'antenne immobilière régionale. Pour l'instant sur ces 3 premiers sites, les travaux sont chiffrés entre 500 000 et 600 000 € pour chacun des sites.

Une fois tous les audits reçus, ils seront présentés en Formation Spécialisée.

La DDFIP 42 espère pouvoir profiter au maximum de fonds nationaux (Fonds verts et projet France 20230).

-Nous sommes intervenus de nouveau sur les difficultés rencontrées par les collègues du foncier et des SIP avec les changements d'applications informatiques (LASCOT remplacé par SURF, Gesodl) et la mise en place de GMBI pour les contribuables.

Suite à la bascule de Lascot vers surf, il y a de très nombreuses erreurs. Les relances effectuées par Surf sont bloquées et il va falloir absorber à un moment toutes les relances qui n'ont pas été faites. Aucune décision n'est prise pour l'instant, il n'y a aucune visibilité.

Concernant la mise en place de GMBI, ceci déclenche de très nombreuses interrogations et craintes des contribuables et donc de nombreuses questions par téléphone et e contact que les SIP et les cellules foncières doivent gérer.

-CDAS : Aucun CDAS n'a eu lieu en 2023 car la direction n'était pas en capacité de le réunir. Désormais le budget est connu. Le CDAS devrait se tenir le 2 mai. En raison de la date tardive, nous avons accepté d'échanger en amont par mail afin de lancer au plus vite les actions pour 2023.

-Positionnement des A et évaluation professionnelle : le président indique que l'ascenseur social est pour lui très important.

La carrière du A se rapproche de plus en plus du A+ avec une logique d'anticipation, d'accompagnement, des tâches répétitives qui devraient disparaître « grâce » à l'intelligence artificielle.

Il nous a indiqué que le RIFSEEP (MODULATION DES PRIMES PAYE AU MERITE) devrait être mis en place.

-Horaires variables sur le site de Roanne : Les collègues vont devoir se positionner, et le résultat sera proposé lors du prochain CSAL (en juin en général).

-Forfait mobilité durable : nous sommes intervenus par rapport à la vision trop restrictive de la direction au niveau calendaire de la demande des agents. La direction a accepté de revoir le sujet, notamment sur la demande d'un agent qui nous avait contacté.

-Antenne du SPFE ST ETIENNE à MONTBRISON : cette antenne est pérenne uniquement pour 2023, si les agents veulent muter au 01/09/23, ils pourront le faire mais sans aucune priorité.

-Frais de déplacement : Nous sommes intervenus de nouveau et de manière virulente sur le sujet.

Dans un premier temps, nous avons tout de même salué le fait qu'une nouvelle note avait été rédigée en janvier 2023 suite à l'intervention de Solidaires Finances Publiques 42 lors d'un CTL et d'une audience fin 2022 (avancées sur les frais de nuitées payés pour Lyon pour des stages de plus de 2 jours pour les collègues de Montbrison, Feurs et Firminy, ce qui au vu de la note locale antérieure sur le sujet aurait déjà dû être le cas).

Le directeur a reconnu que, suite à près de 2 mois de travail du service RH, la note était désormais

conforme à la note nationale et qu'une grosse mise à niveau avait été faite.

Mais les frais de déplacement restent un gros sujet de crispation entre la direction et les agents.

Il y a encore de nombreux problèmes suite à des interprétations différentes de la note notamment par rapport à l'utilisation du véhicule personnel et du remboursement des indemnités kilométriques ce qui engendre de nombreux refus. Nous avons dénoncé le fait que nous avons l'impression que la direction veut récupérer l'argent que lui coûtent ces nuitées sur le dos des agents et donc sur les frais kilométriques.

Pour rappel, on est autorisé à prendre sa voiture si on n'est pas très loin d'une gare et si le fait de prendre sa voiture fait gagner 1/3 de temps par rapport au train.

Nous avons également dénoncé les délais de traitement trop long de ces frais de déplacement et les incohérences de la direction (état de frais refusés alors que l'ordre de mission identique avait été accepté, frais kilométriques refusés lors de l'état de frais au motif que l'agent n'avait pas fait la demande préalable lors de l'ordre de mission alors que cet ordre de mission n'a pas été traité dans les délais par la direction...).

De plus, toutes ces tracasseries coûtent du temps aux collègues qui ont autres choses à faire que de passer des heures sur FDD. D'ores de déjà, de nombreux collègues ne veulent plus aller en stage à cause du côté obtu de la direction sur ce sujet.

Les sujets, tels que des Ordres de Mission mis en révision pour 1 kilomètre ou des modifications intempestives du Sirius des agents sans les avoir informés ne devraient plus se produire nous a répondu le directeur.

Concernant les frais kilométriques, la direction va se rapprocher de la DG afin qu'elle prenne position.

De notre côté, nous ne lâcherons rien sur ce sujet car les agents qui engagent des frais pour aller en stage doivent être remboursés de manière juste et ne pas « en être de leur poche ».

Donc, sans amélioration de cet état de fait, nous continuerons à interpeller la direction locale et pourquoi pas la direction nationale si rien ne bouge.

Pour Solidaires Finances

Grégory PROTIÈRE

Rémy ALEMAN

Christiane RIGAUD

Béatrice BONACORSI

Olivier GUETON

Chantal GACON

Christine CAMBRAY

Sophie VANDENHOVE