

COMPTE-RENDU DU CSAL DU 11 JUIN 2024

Secrétariat de l'instance : La CGT

Réponses de la DDFIP54 à la liminaire de SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES :

On ne fait pas dire n'importe quoi aux chiffres. Nous nous sommes rendus compte de notre erreur dans le tableau de grévistes. Il ne s'agissait pas de transmettre des chiffres bidons. Le tableau rectifié a été retourné à la DG.

Il ne s'agit pas de minimiser le taux de grève du 10 mai dernier. Il était particulièrement important.

Contrairement à ce qui est annoncé par Solidaires les cadres étaient présents.

L'accueil a été assuré. Beaucoup de gens se sont déplacés. On a rempli notre rôle d'accueil du public.

Le Tableau de Veille Sociale ne prétend pas déceler tous les problèmes.

Le Tableau de Veille Sociale et l'Observatoire sont uniquement deux outils complémentaires qui permettent d'être au plus près de la vie des services.

1) Approbation du procès-verbal du CSAL du 22 mars 2024 (vote) :

- POUR : unanimité.

2) Tableau de Bord de Veille Sociale 2023 (pour information) :

Des erreurs de reporting ont été constatées.

Le reporting est issu de SIRHIUS DECISIONNEL. C'est un croisement dynamique d'informations plutôt rigide.

La nouvelle organisation du service RH permet une vue globale des services.

Par agents affectés, on entend affectation des agents y compris les contractuels à la date d'arrivée et à la date de départ, soit le temps effectif de travail.

Les ratios sont calculés en fonction de l'effectif disponible ou de l'effectif affecté.

Les éléments de contexte :

Au sein de la DDFIP54, l'année 2023 a été marquée par un certain nombre d'évènements :

- création de service,
- transfert d'activité,
- prolongation d'expérimentation,
- émeutes fin juin et début juillet 2023,
- arrivée d'un nouveau médecin du travail à l'automne,
- décès rapprochés de deux agents au sein d'un même service.

Le nombre de fiches de prévention des risques psychosociaux (insultes/injures, menaces verbales, physiques, conflits entre collègues ou avec la hiérarchie) remontées à l'assistant de prévention diminue (- 8%).

Au vu des chiffres, le nombre de fiche est quasi stable (34 en N contre 37 en N-1) malgré une année 2023 marquée par le climat de tension sociale dû aux émeutes de juin/juillet 2023.

La DDFIP54 recommande aux agents comme aux responsables de service de ne jamais laisser des comportements inappropriés sans réponse (menaces, insultes). Si certaines situations conduisent à opérer des signalements et mobiliser la procédure de l'article 40 du Code de Procédure Pénale, un courrier personnalisé de rappel à la règle est systématiquement adressé à l'auteur.

Il est à noter que quelques sites concentrent, par leur dimension et/ou la nature de leur activité, la transmission de fiches (SIP de Nancy et Vandoeuvre, trésorerie amendes d'Essey-les-Nancy). Des fiches de signalement ont été rédigées sans menaces ou insultes de la part des usagers. Elles remettaient juste en cause la fonction ou la procédure (message complotistes repris d'internet). Pas de mise en cause juridique ou pénale car il s'agit juste d'une forme de liberté d'expression. Un courrier est malgré tout envoyé par la DDFIP.

L'analyse du Tableau de Bord de Veille Sociale s'effectue en prenant en compte de 7 indicateurs socles et de 4 indicateurs complémentaires.

Les 7 indicateurs socles sont :

1 – Le taux de couverture des emplois est globalement stable : (+ 1,8% par rapport à 2022)

Globalement stable sur le taux de couverture des emplois « effectif disponible sur le TAGERFIP » (calculé en fonction des dates d'arrivées et/ou de départ, les arrêts maladies, etc ...).

Le taux de couverture des emplois dans notre direction (**91,3%**) est inférieur à celui de la DGFIP (93,57%). Même s'il s'améliore légèrement par rapport à 2022, force est de constater que ce sont les CFP de Longwy, les SGC de Vandoeuvre et Nancy, le SPFE et le Centre de Contact qui ont les taux de couverture des emplois les plus dégradés en 2023.

2 – Le nombre de périodes de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours augmente : 434 jours (+ 1,6% par rapport à 2022)

Le ratio du nombre de périodes de congés maladie de courte durée pour l'ensemble de la DDFIP54 est comparativement meilleur que celui de la DGFIP.

On constate cependant que le PCR, les services du Pays Haut (SGC de Longwy et Val de Briey, SIP de Longwy) et le SGC de Nancy présentent les taux les plus dégradés.

Pour exemple et à l'analyse des données du PCR, un congé de maladie longue durée fractionné, 2,5 jours/semaine de CLD fractionné compte pour des congés de maladie courte durée et augmente de façon significative le nombre de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours. Il reste malgré tout un taux élevé d'arrêts maladie. La médiation était donc justifiée. Un certain nombre de chose a été mis en place mais tout n'est pas résolu. On verra les résultats de 2024.

3 – Le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne-temps (CET) augmente : 3869 (+ 5,0% par rapport à 2022)

Le ratio d'alimentation du CET par les agents de la DDFIP54 est supérieur de 5 points à celui de la DGFIP.

Les services de contrôle (BDV, BCR), le PRS et le Centre de Contact présentent un ratio supérieur de 50 % à la moyenne de la direction.

Si effectivement, le placement de jours peut-être un choix personnel, il peut également résulter d'une surcharge de travail.

Pour information, suite à l'organisation des JO et la mobilisation en personnel, le plafond de jours pouvant être placés sur un CET à la DGFIP a été augmenté, passant de 60 à 70. La campagne CET 2025 vous permettra donc de placer 20 jours au lieu des 10 autorisés précédemment .

4 – Le nombre des écrêtements des horaires variable diminue :692 (- 4,3% par rapport à 2022)

Pour rappel, les heures au-delà de 12 h sont écrêtées.

La diminution du nombre d'écrêtements se consolide en 2023 et le ratio de la DDFIP54 est légèrement meilleur que celui de la DGFIP.

Il est à noter que :

- les SGC de Toul et Vandoeuvre, le PCE et le PRS présentent les ratios les plus élevés,
- les responsables de service sont sensibilisés à la détection des situations anormales et que certains cadres A concentrent les écrêtements en toute connaissance de cause.

5 – Le volume horaire écrêté diminue : 1979 (- 12,8% par rapport à 2022)

L'effet du développement du télétravail est à prendre en compte dans la mesure où dans cette position, les agents ne pointent pas.

Le SGC de Vandoeuvre concentre 20 % du volume horaire écrêté de la DDFIP, le PCE, et dans une moindre mesure le SGC de Lunéville et la Direction, sont les seuls services avec un ratio dégradé.

La DDFIP54 fait le constat que ce sont toujours les mêmes personnes qui sont écrêtées et précise que cet indicateur est pris en compte dans le cadre des risques psychosociaux.

Solidaires attire l'attention sur le fait que certains cadres envoient des réponses aux usagers tard le soir ou les week-end. Cela envoie un mauvais message (manque de personnel, surcharge de travail...). L'utilisateur pense à tort que l'administration fiscale et ses agents sont joignables à tout moment.

6 – Le taux de télétravailleurs augmente : 75,3 % (+ 2,0% par rapport à 2022)

Ce taux est calculé sur le nombre d'agents affectés. Il se situe 7 points au-dessus de celui de la DGFIP.

L'équipement accru en ordinateurs portables (90%), le caractère télétravaillable d'un grand nombre d'applicatifs ainsi que la réorganisation territoriale du réseau (NRP) ont favorisé le recours au télétravail.

Le PRS, les SIP et le Centre de Contact présentent les taux de télétravailleurs les plus élevés.

Le SGC de Lunéville et la Paierie Départementale sont les deux services dont les taux de télétravailleurs sont les plus faibles.

7 – Le taux de rotation des agents diminue : (passant de 13 % à 7,6 %)

C'est dû en grande partie aux fusions de services.

Les SIP et SGC/Trésoreries sont globalement les services dont le taux de rotation est le plus élevé (autour de 11,5%). A contrario, les services de contrôle (BDV, PCR, PCE) ainsi que le Centre de Contact se situent en dessous de 4 %.

Le SIP de Nancy, les SGC de Vandoeuvre, Pont-à-Mousson et Val-de-Briey présentent des taux supérieurs à 15 %, en raison de promotions, départs en retraite ou mutations.

Solidaires souligne que le taux de rotation est le plus élevé dans les services qui accueillent du public et les SGC. On ne peut pas nier que les conditions de travail ne sont pas étrangères à cette rotation.

Les 4 indicateurs complémentaires sont :

8 – Le nombre d'agents en congé CLM et/ou CLD augmente : (passant de 9,9% à 13,8 %)

Le nombre d'agents en CLM/CLD en 2023 est en augmentation.

9 – Le taux d'absentéisme pour maladie (y compris CLM et CLD) diminue : (passant de 5,6% à 4,7%)

Le SIP de Longwy, les SGC de Longwy et Val-de-Briey, le Centre de Contact et le SGC de Vandoeuvre ont les taux d'absentéisme pour maladie les plus élevés.

10 – Le nombre d'emplois non pourvus augmente : (passant de 24 en 2021, 33 en 2022, 42 en 2023)

Le taux d'emplois non pourvus est en constante augmentation (départs à la retraite/mutations).

Le PRS, le SIP de Longwy, les SGC de Val-de-Briey et de Pont-à-Mousson présentent les ratios les plus dégradés.

11 – Le nombre d’agents ayant saisi le correspondant social augmente : (passant de 0 à 13 agents)

Pour la DDFIP, la variation du nombre de saisines ne traduit pas nécessairement celle du nombre d’agents en difficultés. Cela serait plutôt dû à une meilleure communication des moyens d’identification et de saisie du correspondant social ainsi qu’à l’arrivée d’un nouveau médecin du travail à l’automne 2023.

Bilan de la DDFIP... après 6 mois de réorganisation, les gestionnaires RH ont une vision globale de ce qui se passe dans les services. L’étude des chiffres est donc la plus objective possible. L’année 2023 a été marquée par la dernière vague importante de réorganisations des services, les difficultés de mise en place de nouveaux applicatifs (RSP-Medoc et GMBI) et les emplois non pourvus dans certains services. Ces divers événements ont pu voir leurs effets se cumuler et avoir un impact sur la prise de congés, les heures écrêtées, voire sur les arrêts maladies. Certains services sont en difficultés, les services d’accueil de masse comme les SIP génèrent le plus grand nombre de fiches de signalement. La DDFIP en a pleinement conscience et le TBVS ne fait que confirmer ces états de fait.

Solidaires constate que les indicateurs du TBVS sont toujours rapportés à la DGFIP dans sa globalité. La DGFIP est donc le point de repère.

Si, comme il nous l’a été indiqué, cela permet uniquement de se situer, il conviendrait de prendre en référence un point fixe et non fluctuant comme les indicateurs annuels de la « DGFIP ».

Cela permettrait de mieux se situer, de tirer des conclusions et surtout de se concentrer sur les axes d’amélioration.

Monsieur Gautier précise pour finir qu’on a effectivement jamais autant recruté mais qu’il n’y a jamais eu autant de départs.

3) Observatoire interne 2024 (information) :

Les agents sont encore trop désabusés. Même s’il y a moins de colère ou d’inquiétude, la DDFIP54 reconnaît que c’est un indicateur négatif.

Certaines évolutions sont plutôt positives (évolution des services, pratiques managériales).

On constate une certaine stabilité dans l’organisation territoriale mais pour les agents l’évolution est encore trop rapide.

Le télétravail est plutôt bien perçu.

Axe d’amélioration :

- L’information des agents (réformes, projets), ils ont toujours l’impression de ne pas être associé, d’être en retrait. Il y a nécessité à apporter des informations sur le SIP et/ou le SIE de demain, le contrôle fiscal. On va veiller à bien associer les équipes. On veut leur adhésion, voir leur acceptation.
- La rémunération : il y a eu, il y a quelques semaines, quelques améliorations.

Solidaires s’interroge sur la pertinence de l’analyse des données transmises dans cette restitution.

La DDFIP indique que lorsqu’on se compare à la DGFIP, on peut être moins bon (tendance, situation) par contre, si on se compare à d’autres DDFIP, cela peut être plus favorable.

Si on peut effectivement en comprendre le principe, on est en droit de s’interroger sur l’intérêt de cette collecte d’informations...

Pour la DDFIP54, ces résultats ne sont pas la panacée. On a progressé mais il reste encore des marges de progression...

La conclusion c'est : « Y a pire ailleurs » !

Encore une brillante démonstration du « on peut faire dire ce que l'on veut aux chiffres ou aux statistiques »...

4) Echanges sur « la semaine en 4 jours » (information) :

Ce sujet sera de nouveau abordé lors du CSAL du 10 juillet.

Solidaires indique que l'on discute dans le vide. Une nouvelle majorité, de nouveaux ministres seront peut-être les nouveaux interlocuteurs.

C'est un nouveau vecteur d'attractivité de la fonction publique.

Une expérimentation réversible qui débutera en septembre prochain. Elle durera un an.

Un bilan sera fait.

Cette expérimentation est basée sur le strict volontariat individuel des Agents (titulaires ou contractuels) en horaires variables ou au forfait.

Ce n'est pas un droit. Il faut que ça puisse s'inscrire dans une organisation **collective** du travail.

Le chef de service y jouera un rôle important.

Trois services sont volontaires au sein de la DDFIP54 :

- Deux services de direction : le BIL RH, le contrôle fiscal
- Un service de gestion : le SPFE. Les agent.es de ce service n'ont toujours pas été informé.es à la date de ce CSAL. Ils l'ont été le lendemain.

Lors de cette expérimentation, un cadrage national établira les règles de gestion (modules et amplitudes horaires entre autres...).

Le prochain CSAR fixé au 9 juillet fixera les modalités d'application.

Quid des agents à temps partiel ? La difficulté sera d'adapter le module horaire et le temps partiel afin de ne pas augmenter de façon trop importante le temps de travail.

La quotité de télétravail sera réduite.

La pause méridienne reste fixée à 45 mn durant l'expérimentation .

Le jour chômé sera fixe, ce ne sera pas forcément les lundi, mercredi ou vendredi car il est hors de question de dégrader l'accueil du public.

Il a été signalé que certains applicatifs avaient une amplitude horaire plutôt restrictive.

5) Point sur le déménagement de l'Hôtel des Finances en juillet (pour information) :

Le déménagement de l'HDF se déroulera 1ère quinzaine de juillet (bât 1). Le déménageur dans son cadencement attaquera à compter du 1^{er} juillet, reste à définir le calendrier.

Compte tenu de l'agencement des espaces de travail et du mobilier, il n'y aura pas de positionnement en marguerite. Installation d'un bureau caisson de manière harmonieuse (même type de mobilier par espace de travail, redistribution de mobilier neuf ou en très bon état.

TOIP : la migration des appels se fera le 09 juillet avec changement de postes téléphoniques (neufs). Les n° de téléphone restent inchangés.

Le nettoyage du chantier a démarré à certains étages. Le RDC est le moins avancé mais il n'est occupé qu'en partie par la DDFIP. Cette partie sera bien opérationnelle au déménagement.

Restaurant administratif de l'HDF : il fermera le 05 juillet.

L'association de gestion a indiqué depuis deux ans que le solde des badges ne serait pas remboursé s'il était inférieur à 10 euros.

Emplacements de parking : dans le cadre de la gestion globale et suite à l'enquête, 275 agents ont répondu qu'ils avaient besoin d'un emplacement de parking. Un arbitrage sera fait en fonction de l'éloignement, des possibilités de recours aux transports en commun mais également en fonction de la situation personnelle de certains agents (situation de handicap, etc ...). Le parking actuel de la cité restera disponible un temps. Une distribution de badge sera effectuée.

Les emplacements de parking (une vingtaine de places) détenus actuellement par la DDFIP54 seront réservées aux agents de l'HDF qui déménageront seulement en fin d'année.

6) Questions diverses :

La trésorerie amendes rejoindra bien la nouvelle cité.

Les travaux à Vandoeuve : La consistance des travaux (refaire et reconfigurer le hall d'accueil avec construction d'une rampe d'accès « PMR ») nécessite la destruction de l'entrée actuelle. Nécessité d'un cahier des charges et d'un appel à un maître d'oeuvre. 10 lots ont été proposés, ils sont actuellement à l'étude par le cabinet d'architecture. Le chantier devrait démarrer début septembre (durée des travaux : 6 mois).

Mise à pied conservatoire d'un agent : il passe en CAP le 12 juin.

Mouvements :

- **Cadre C « titulaires » et « 1ère affectation » :**

- C « titulaires » : 10 agents obtiennent leur 1^{er} vœux, 1 agent obtient son 2^{ème} vœux, 2 agents obtiennent leur 3^{ème} vœux et 2 agents sont affectés d'office.
- C 1^{ère} affectation : 15 arrivées. 6 agents obtiennent leur 1^{er} vœux, 3 agents obtiennent le second, 2 agents obtiennent le 4^{ème}, 1 agent obtient le 5^{ème}, 2 agents obtiennent le 6^{ème} et 1 agent est affecté d'office. Tous ont été vus, consultés et ont obtenu des explications avant leur départ en stage.

93 % de demandes obtiennent satisfaction (73 % ont obtenu un de leur 3 premiers vœux).

A l'issue du mouvement local, 18 vacances de cadre C sur lesquelles la DDFIP54 est autorisée à recruter 11 contractuels (un recrutement a déjà été effectué au 1^{er} juillet pour le Centre de Contact pour une durée de 3 ans).

- **Cadre B :** 15 demandes internes et 9 demandes externes.

- B demandes internes : 10 agents ont obtenu leur 1^{er} vœux, 2 agents obtiennent le second, 3 agents n'ont pas obtenu satisfaction car un seul vœux formulé.
- B demandes externes : 2 agents sont affectés au SIP de Longwy dans le cadre de la prime attractivité, 3 agents ont obtenu leur 1^{er} vœux, 2 agents ont obtenu leur 3^{ème} vœux, 1 agent a obtenu son 5^{ème} vœux, 1 agent est affecté d'office.

Sur les 24 demandes 84 % obtiennent satisfaction (63 % ont obtenu leur 1^{er} vœux).

A l'issue du mouvement local, 14 vacances avec recrutement de 2 contractuels.

Aucun contractuel ne sera recruté sur un poste refusé à un titulaire.

Pour les C et les B, publication le 14/06

- **Cadre A :** Mouvement non terminé (à 95%). Les demandes effectuées sur des emplois vacants ont été satisfaites.

Un A arrivant a été affecté d'office.

Taux de satisfaction globalement élevé.

Les 13 postes de contractuels seront publiés sur Ulysse. Les entretiens commenceront courant juillet.

Autorisation de deux renouvellements (SDIF, SGC Longwy).

Responsabilité comptable : Dans le cadre d'un arrêt rendu dernièrement par la juridiction financière, condamnation d'un inspecteur à une amende pour faute grave ayant occasionné un préjudice à la collectivité.

=> néanmoins : partage des responsabilités sur la chaîne financière entre l'ordonnateur et l'inspecteur. Faute grave pour manque de contrôle. Conséquence : condamnation de l'adjoint du

comptable (car responsable en l'absence du comptable et surtout en tant qu'agent exécutant de l'opération). **Pour rappel, un agent, quel qu'il soit, qui ne respecterait pas les consignes, pourrait voir sa responsabilité engagée.**

Cette mise en cause crée une réelle inquiétude dans les services.

SIE de Meurthe-et-Moselle : pas suffisamment de place pour l'ensemble des agents.

Possibilité d'exercer dans un tiers-lieu (travail à distance, en l'occurrence le site de Vandoeuvre).

Les déplacements domicile-lieu de travail (quel qu'il soit) sont couverts. Il s'agit bien d'un lieu professionnel. Cette disposition est pérenne. La résidence administrative reste Nancy.

Quid du tiers-lieu ? Systématiquement Vandoeuvre ? Plusieurs sites sont sous employés. Rien n'est figé.

SDIF : des lettres de relance mensuelles systématiques sont adressées à des contribuables ayant fait une demande de travaux. Les agents n'ont pas le temps de traiter ces relances. Les e-contacts explosent.

=> Problème de planning de l'automatisation des relances en Centrale.

Il en est de même pour les trésoreries locales. Revoir les paramétrages Hélios.

Quid des dépenses d'affranchissement ? c'est un réel sujet de préoccupation à la centrale.

10 mai : cantine de la cité fermée. C'est une cantine finances. Il n'y aura pas de FDD.

Immobilier de l'état : dans le cadre de la sobriété énergétique, le ministre a décidé de créer une foncière publique.

Opération pilote qui va concerner le Grand Est et la Normandie. Création d'un pilote, structure publique, qui portera l'immobilier de l'État.

Chargé de la restructuration, des travaux de rénovation, de la mise en valeur du patrimoine immobilier.

Vos représentant.es Solidaires Finances Publiques 54

- Agnès THIRIAT
- Jean-Christophe BERCHE
- Claire DUC