Section de la Meuse

Compte-rendu du CSAL du 26 juin 2023

ORDRE DU JOUR

Approbation du PV du CSAL précédent

Observatoire interne

Tableau de bord de la vie sociale

Bilan de la formation professionnelle

Bilan de l'exécution budgétaire 2022 et perspectives 2023

Déploiement de la M57

Mise en place d'un SDIF : conclusions du groupe de travail et suite des travaux

Modification des horaires d'ouverture du CFP de Commercy

Questions diverses

Nous avions boycotté la 1ère convocation de ce CSAL le 9 juin en raison du contexte social tendu.
Suite à la lecture de notre déclaration liminaire, notre directeur nous a refait l'historique de la création de GMBI (Gérer Mes Biens Immobiliers). Pour lui, le surplus d'accueil provoqué par cette nouveauté n'est que « un moment difficile à passer »… Les agents des SIP qui font face chaque jour à des files d'attentes impressionnantes (alors que la campagne IR est terminée), augmentant l'agressivité des usagers, seront ravis d'apprendre que le télescopage de la campagne IR et celle de GMBI n'était pas un manque d'anticipation mais une volonté de la DG. Voulait-elle que les agents en bavent ? N'était-elle pas au courant de l'état des services ??
Par contre, il est certain qu'il y a bel et bien eu un manque d'anticipation concernant les applicatifs et les instruments de formation, qui n'étaient pas prêts à temps…
Notre directeur nous a dit qu'un point sur le sujet serait fait fin juillet. Aucun commentaire sur la charge de travail des agents et sur l'agressivité des usagers.
Nous avons aussi insisté sur le contrôle nécessaire qui devra être effectué sur les déclarations H1 et H2 déposées par les contribuables voulant la mise à jour à la baisse de la surface habitable de leur bien. Avec quels moyens sera-t-il réalisé vu l'état des effectifs ?
A cela s'est rajouté un courrier envoyé par le bureau GF3A aux propriétaires de maisons neuves donnant le montant estimatif de la taxe foncière à payer l'année suivante, bien qu'ils en soient exonérés pendant deux ans.
Comme si les agents avaient besoin de ça…

Observatoire interne

Pour la 1ère fois en instance, la direction et notamment les RH ont reconnu le mauvais bilan de cet observatoire interne, en citant la forte inquiétude des agents, le fort stress dû à la charge de travail, les perspectives d'avenir floues, l'avenir incertain des missions, que les agents étaient désabusés, fatigués et inquiets, les problèmes de rémunération et la demande d'arrêt des réorganisations. Les points positifs

évoqués concernent le télétravail, l'évolution des outils numériques et les managers de proximité.

Ils se sont étonnés des mauvais résultats concernant l'accompagnement RH et l'opacité de la progression professionnelle.

Nous avons ensuite présenté nos commentaires :

L'état d'esprit

Il est catastrophique.

Cela reflète ce qu'on répète à chaque instance : la motivation est en berne, les agents n'ont aucune confiance dans l'avenir.

Et comme chaque année, on constate une énorme déconnexion par rapport au reste de la fonction publique d'État.

Cela montre l'état de notre administration. Jusqu'où allons-nous continuer ainsi ? Il devient urgent de changer de politique !

Les restructurations doivent cesser !

Lors de la consultation pour le COM, les agents ont prévenu et n'ont pas été écoutés. Malgré les alertes, les burn-out qui augmentent…

Il y aura 3000 postes supprimés d'ici à 2027, en plus des très nombreux postes vacants (environ 5500).

Cela devient de l'aveuglement, ou alors la santé et la sécurité des agents n'importent pas à notre directeur…

Sur l'état d'esprit encore :

Alors que les agents sont en difficulté avec leur rémunération et que le DGFiP n'attire plus, les conditions de travail deviennent leur priorité n°1.

Nous regrettons que les réponses soient assez floues pour tenter de camoufler et diluer le problème.

De plus, le problème lié aux effectifs, qui est prépondérant, n'est même pas mentionné ici… Ce n'est pas étonnant que le taux de participation soit aussi faible.

Evolution de la Direction et rythme du changement

Encore une fois, catastrophique. Et à nouveau déconnecté du reste de la fonction publique d'État. Les agents se plaignent du rythme du changement depuis 2017. Et ils ne sont pas écoutés.

La fierté de travailler pour le ministère, que notre directeur avait souligné l'année dernière, est en baisse.

Recommandation employeur

55 % des agents ne recommanderaient pas la DGFiP à des proches ou des connaissances… Cela démontre les énormes difficultés que vivent les agents au quotidien.

Quand on voit les solutions proposées par le Cadre d'Objectif et de Moyen (COM) sur l'attractivité, à savoir « renforcer la notoriété de la DGFiP », on voit la totale déconnexion avec la réalité. Ce n'est pas en faisant de la pub sur des emballages de baguettes de pain, comme dans certains départements, que notre administration parviendra à recruter... Les agents donnent la solution dans cet observatoire : alors qu'ils ont perdu 20 % de perspectives financières et qu'une inflation continue, ils veulent une évolution majeure de leur rémunération et de bonnes conditions de travail !

Qualité de vie / Stress lié au travail

Les principales raisons du stress sont la charge de travail et les perspectives d'avenir. Une solution simple : arrêter de supprimer des emplois et les restructurations qui n'ont pour but que de tenter de fonctionner avec moins d'effectif.

Section de la Meuse

Solidaires Finances Publiques SYNDICAT NATIONAL

Promotions et avancement :

Catastrophique. Solidaires Finances Publiques dénonce depuis longtemps le manque de possibilités d'avancement dans les carrières.

La satisfaction dans la rémunération diminue d'année en année et rien n'est fait, les agents continuent de perdre du pouvoir d'achat.

Quelles priorités aux yeux des agents

Le langage technocratique utilisé permet de noyer les réponses, il est totalement déconnecté de la réalité ! Où est passée la réponse sur le renforcement des effectifs ?? C'est ce que les agents demandent !

Principales priorités au sein de la DGFIP

Même question : où est passée la réponse sur les effectifs ?

Sur la méthodologie :

À nouveau, nous regrettons l'utilisation d'un langage technocratique totalement déconnecté du terrain. Nous regrettons également qu'à chaque réponse possible, il y ait un seul choix négatif pour deux positifs. C'est un problème de méthode qui entraîne des biais, évidemment à l'avantage de l'administration. Nous demandons qu'une réponse « peu satisfait » soit ajoutée.

Nous déplorons aussi les tentatives de noyer les problèmes dans des agrégats.

Nous regrettons enfin que la réponse concernant les effectifs, au cœur des problèmes de la DGFiP, ne soit trop souvent pas proposée.

Suite à nos commentaires, notre directeur a reconnu une redescente des résultats par rapport à l'année dernière. Il a cependant souligné que tout n'était pas catastrophique ou négatif en évoquant le fonctionnement des services et le service de bonne qualité aux usagers. Concernant les 72 % qui ne se sentent pas acteurs des changements, « il y a des progrès à faire »…

39 % des agents ne sont pas fiers de travailler pour le ministère ? « ce n'est pas optimal ».

53 % des agents voient leur motivation diminuer ? « ce n'est pas satisfaisant ».

Le taux d'engagement des agents négatif à 50 % ? « C'est un élément ».

30 % des agents seulement sont optimistes sur leur avenir dans la direction ? « Voilà »…

Selon lui, la DGFiP regarde avec attention l'ensemble des éléments et en tire des enseignements. On se demande simplement lesquels vu que leur politique destructrice se poursuit d'année en année…

Dans la mesure où notre directeur nous a répété qu'on ne pouvait pas faire parler ceux qui ne s'expriment pas, nous vous encourageons, comme chaque année, à être nombreux à remplir ce questionnaire.

Tableau de bord de la vie sociale

Le TBVS indique un certain nombre d'indicateurs censés nous révéler l'état social de la DDFiP.

Nous y constatons par exemple que le taux de couverture des emplois (effectif disponible / nombre d'emplois), qui est de 84,04 %, se dégrade et est en dessous de la moyenne nationale. Rien à voir donc avec le choix délibéré de ne pas recruter assez au niveau national et de laisser vacants plus de 5 500 postes.

429 heures ont été écrêtées l'année dernière, ce chiffre est en hausse par rapport à 2021.

Le nombre de jours de congés longue maladie a également fortement progressé.

Le nombre de fiches de signalement est stable (6 contre 7 l'année dernière). Ce chiffre ne

reflète malheureusement pas la situation réelle, nombre d'entre elles n'étant pas déposées après une agression, même verbale. On note tout de même que les SGC commencent à en déposer, alors que les signalements étaient en grande majorité effectués dans les SIP.

Pour mémoire, chaque fiche donne lieu à un courrier de rappel à l'ordre au contribuable et, en cas de récidive, fait l'objet d'un signalement auprès du Procureur de la République

Elles permettent également de mettre en lumière un mal-être, un problème organisationnel dans un service ou aider à la caractérisation d'un accident de travail ultérieur.

Bilan de la formation professionnelle

La nouvelle application, Sem@for, a été mise en place l'année dernière. De nombreux couacs ont émaillé sa mise en place : certains agents n'ayant pas pu se former du fait de problèmes liés à leur inscription, d'autres ont été convoqués sur des stages qu'ils n'avaient pas demandés...

Prévue pour être « centrée sur l'agent et conçue pour le rendre acteur de sa formation », cette application provoque surtout un sentiment de solitude, un manque de conseils et de suivis qu'il pouvait y avoir auparavant, et une déshumanisation de la formation professionnelle. N'hésitez pas à contacter le service de la for-pro si vous rencontrez des difficultés.

Nous nous sommes abstenus lors du vote concernant le plan de formation 2022, en raison des trop nombreuses e-formations prévues, qui ne remplaceront jamais une vraie formation en présentiel. Nous avons aussi soulevé le problème des formateurs ou des stagiaires qui peinaient parfois à quitter leur service en raison de la charge de travail en augmentation.

Bilan de l'exécution budgétaire 2022 et perspectives 2023

Voici les principales dépenses d'amélioration de 2022 : achat de 20 fauteuils, 10 stations d'accueil, une banque d'accueil adaptée.

Les dépenses de fonctionnement ont augmenté en raison de frais de changement de résidence supplémentaires liés aux différentes restructurations ayant eu lieu en 2022, des frais de déménagement (à la cité administrative de Bar le Duc) et d'achat de matériel pour l'aménagement des locaux provisoires. Les dépenses de fioul et d'eau ont également pesé sur le budget du fait de l'inflation.

La DDFiP a rendu pour 2022 6 500 €.

Pour 2023, des crédits supplémentaires ont été demandés pour la réinstallation des services dans le bâtiment B de la cité administrative, pour l'aménagement des salles de détente, ainsi que pour l'installation du SA SIE à Verdun.

En raison de la baisse des moyens alloués pour 2023, nous avons voté contre ce budget.

Déploiement de la M57

Le référentiel M57 est le support de production du compte financier unique et de certification des comptes locaux.

Au 1er janvier 2024, il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des collectivités locales et établissements publics locaux à caractère administratif.

En Meuse, 407 des 499 communes l'appliquent au 1er janvier 2023.

L'application du référentiel M57 permet une simplification qui (pour une fois) ne devrait pas être accompagnée de suppression de poste.

Section de la Meuse

Mise en place d'un SDIF

La direction nous a présenté le compte rendu des groupes de travail sur la création du Service Départemental des Impôts Fonciers (SDIF).

Selon ce groupe, la date de la création est prévue pour le 1er janvier 2024. Il sera implanté à BAR LE DUC mais avec la possibilité de travailler à distance de COMMERCY et de VERDUN.

Il est prévu de transférer 3 emplois du SIP SUD MEUSE et 3 emplois du SIP NORD MEUSE dans la nouvelle structure.

La direction, après avoir présenté le projet et recueilli les premières remarques et interrogations des agents concernés, prévoit de rencontrer les personnels individuellement début septembre pour leur présenter le volet RH de la création de ce nouveau service et recenser les volontaires pour le rejoindre.

Concernant le SIP SUD MEUSE, la question ne se pose pas puisqu'il existe une cellule foncière de 3 personnes qui sera automatiquement transférée dans la nouvelle structure. Les agents rejoindront physiquement leur nouveau service après les travaux de la cité administrative.

Par contre pour VERDUN, c'est plus délicat...

En effet, la Direction refuse de créer une antenne pérenne avec des emplois implantés sur la résidence, ce qui aurait permis aux collègues intéressés d'être confiants dans leur avenir verdunois. Et cela malgré notre insistance et les arguments plaidant pour cela.

En effet, comme nous l'avons fait remarqué à notre directeur, ce dont il convient, il faut maintenir un accueil de proximité compte tenu de la particularité géographique du département, de la spécificité de la matière et des nouvelles obligations déclaratives issues de la mise en place de gérer mes biens immobiliers (GMBI).

Il tient à ce que des agents assurent la mission cadastrale sur VERDUN voire à COMMERCY.

Le Directeur garantit un maintien à résidence des Verdunois-e-s et des Commercien-e-s. La seule remise en cause de cette garantie serait que le fonctionnement du SDIF serait altéré par cet éclatement des résidences.

Solidaires Finances Publiques regrette la fragilité de cette garantie qui risque de restreindre le nombre de volontaires et le manque d'engagement de la Direction en matière d'implantation et de dimensionnement des emplois pour la création d'un nouveau service.

Il faut dire que d'après les calculs de la Direction le nombre d'emploi à transférer était de 6,76 emplois arrondi à... 6. Si ça ce n'est pas déjà partir avec un handicap !

La Direction se défend en disant qu'elle ne pouvait pas dépeupler les SIP.

Nous sommes bien d'accord mais alors pourquoi ne pas avoir créé un poste ?

La Direction nous a promis de faire un point en 2024 sur la situation des effectifs et éventuellement revoir le dimensionnement du SDIF… avec effet au 01/09/2025. Ce qui veut dire que le SDIF va fonctionner pendant 1 an et demi en sous effectif.

Pour les agents de VERDUN, s'il y a des volontaires, le choix se fera à l'ancienneté administrative par grade. Mais vu l'engagement de la Direction cela risque de ne pas se bousculer.

S'il y a un manque de volontaires, ce sont les plus jeunes en ancienneté administrative qui seront sélectionnés.

Nous avons posé la question du pilotage de cette structure : qui en sera à la tête et avec quel grade ? Combien y aura-t-il d'adjoint et avec quel grade ?

Le Directeur n'a pas voulu ou pas su répondre à cette question.

Solidaires a émis une autre remarque quant à la date de création de la structure.

En effet, dans la 1ère quinzaine de janvier, les SIP doivent fournir les bases prévisionnelles de taxes foncières aux collectivités territoriales. Cela implique un gros travail de saisie de déclarations en fin et en début d'année. Cette problématique est d'autant plus brûlante que la mise en place de GMBI a eu pour conséquence de multiplier les déclarations de propriétés bâties à saisir.

Nous avons donc proposé un report de la date de création au 1er février 2024.

La Direction qui a découvert cette problématique propose d'en discuter lors d'une réunion métier. Dommage que les groupes de travail n'aient pas inclus des agents en amont comme nous l'avions regretté lors de leur mise en place...

Une autre réunion métier est prévue pour la question de l'accueil des usagers à VERDUN et COMMERCY pour les questions foncières après la création du SDIF à BAR LE DUC.

Modification des horaires d'ouverture du CFP de Commercy

Suite à une demande conjointe du SIP Sud Meuse et du SGC de Commercy, une évolution des horaires d'ouverture visant à l'alignement des horaires adoptés par le site de Bar le Duc a été proposée.

Le CFP de Commercy ouvrira donc, à partir du 1er août 2023, les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h à 12h.

Nous nous sommes abstenus sur ce vote. Nous regrettons une nouvelle contraction des horaires d'ouverture pour les usagers, même si nous sommes conscients que les agents pourront consacrer ce temps supplémentaire à l'énorme charge des travaux de gestion.

Questions diverses

Nous avons rapporté la demande d'anonymisation qui avait été soulevée lors de notre Assemblée Générale. Des travaux sont en cours sur ce sujet en matière de contrôle fiscal et pour les huissiers, mais rien concernant les agents d'accueil, ou ceux chargés du recouvrement ou de l'assiette n'est actuellement à l'étude. Or dans un petit département comme le nôtre, nous somme fréquemment confrontés à nos usagers dans le cadre de notre vie privée. Le directeur fera remonter cette problématique.

Nous avons demandé à être présents lors de l'accueil des contrôleurs stagiaires qui est effectué en mai.

Nous avons, enfin, alerté la direction sur la situation du PRS. Malheureusement, comme de nombreux services en Meuse, le PRS fait face a des difficultés au niveau de ses effectifs (actuellement une titulaire B, une contractuelle A et une cheffe de service en intérim), tout en subissant une charge de travail qui ne cesse de s'alourdir. Et ce n'est pas l'arrivée dès le 1er septembre 2023 d'une première vague de transfert de créances de la DGDDI (douanes) vers la DGFIP et au cas particulier au PRS qui va arranger les choses.

Dans ce contexte déjà compliqué, viendra s'ajouter à terme la charge du recouvrement des particuliers et des pros (déchargeant les SIP et les SIE au profit du PRS) d'ici deux ans. Cela vient matérialiser les orientations définies dans le contrat d'objectifs et de moyens.

Nous avons demandé à comparaison et à territoire similaire si le PRS n'était pas sous-dimensionné. Notre directeur a répondu par la négative.

Nous avons alerté la direction a plusieurs reprises (lors d'un CSAL en février et lors de ce CSAL) sur la situation des effectifs et des consé-

quences que pouvait induire une charge de travail qui ne cesse de croître sur le collectif de travail, et sur la santé des agents déjà en flux tendu.

Dès lors, le besoin de disposer d'effectifs pour effectuer les tâches de gestion et de recouvrement s'avère une absolue nécessité.

La direction nous a dit suivre la situation du service « avec attention », mais n'est à l'heure actuelle pas en mesure de proposer d'autres solutions qu'un recours a un vacataire pour soulager la tension due à la charge de travail.

La solution envisagée fait plus penser à l'apposition d'un cautère sur une jambe de bois plutôt qu'une réelle solution pour les agents qui souhaiteraient un soutien opérationnel dès leur arrivée, d'autant plus que notre directeur a confié son embarras et sa peine à avoir recours à des vacataires difficiles à recruter alors selon ses dires « les vacances scolaires vont bientôt débuter ».

Concernant notre interrogation sur le transfert du recouvrement douanes/DGFIP, le directeur n'est actuellement pas en mesure de nous communiquer la volumétrie en nombre de créances et la surcharge de travail que cela va engendrer pour ce service déjà fortement diminué.

Ce dernier est dans l'attente d'éléments d'informations plus concrets et d'une note sur la question. Mais que les agents se rassurent, notre directeur nous garanti que cela n'aura qu'un impact modique pour les agents !

Vos représentant·es :
Eve Cultot,
Eric Porchon,
Bruno Rop,
Françoise Jacobee,
Elisa Mansuy,
Jérôme Hébrard,
Luc Biganzoli,
Etienne Dechavassine.