

## Compte-rendu du CSAL n°5/2024 du 11/04/2024

Sur la convocation, l'ordre du jour portait sur la présentation du budget 2023 et de la prévision pour 2024, le bilan de la formation professionnelle, et le bilan de la mise en place de GMBI (Gérer Mes Biens Immobiliers). Cependant, les documents n'étant pas prêts suffisamment tôt, le premier point a été retiré de l'ordre du jour.

### Approbations des PV des CSAL 1, 2 et 3/2024

Les Questions diverses sont désormais présentées sous forme de résumé dans un tableau. Nous avons demandé à la Direction de revenir au formalisme précédent avec des phrases pour être conforme à ce que l'on attend d'un PV. Le Directeur a justifié ce choix par la volonté du Président de la République et du 1<sup>er</sup> Ministre qui, dans une réunion en visio avec les Directeurs, leur ont demandé de simplifier ce qui pouvait l'être. Il a ajouté que nous pouvions toujours demander à modifier le PV si besoin.

Un PV doit retracer les débats, il ne peut en aucun s'agir un simple résumé ! Ce sera donc à nous de rédiger ce qui n'aura pas été inscrit par la Direction dans les PV !

### Bilan de la formation professionnelle pour 2022 et pour 2023 (pour info)

Le bilan 2022 n'avait pas été présenté l'an dernier et aucun bilan de l'année 2020 n'avait été publié pour cause de covid. En 2021, le nombre de jours de formation avait été faible, toujours en raison de la crise sanitaire. L'année 2022 peut donc valablement être comparée à l'année 2019.

L'application FLORE a été remplacée par SEM@FOR fin 2022. Mais l'applicatif ne permet pas de faire ressortir les mêmes données qu'auparavant, ce qui rend les comparaisons difficiles entre 2022 et 2023.

Par exemple, on dénombre 1 138,9 jours de formations en 2022 mais seulement 828,3 en 2023 car les chiffres ne seraient pas exhaustifs !

Il est également difficile d'analyser les chiffres donnés du fait qu'ils regroupent tous les types de formation : une partie des formations initiales, les formations "métiers" et les formations aux concours.

On peut toutefois noter, selon nos calculs, que la répartition des formations par catégorie d'agent est variable selon le grade : 9 % des A, 3 % des B et 3 % des C.

Des formations en local sur de nouveaux sujets ont été mises en place par la DDFiP qui a eu un retour positif de la part des Agents.

Des ateliers ont été organisés par les CDL pour les Secrétaires de Mairie.

La DDFiP va également proposer des "journées portes ouvertes" au SGC de Luxeuil pour les Secrétaires de Mairies et les Chefs de Service des Collectivités, afin d'échanger sur les points de blocage. Cette opération a déjà été menée au SPFE avec les Offices notariaux.

Le nombre de formations au niveau national a fortement augmenté en 2023 (502,3 jours de formations contre 111 en 2022), pour partie en raison de la mise en place des formations en distanciel (155 jours).

La formation aux concours est excellente dans le département (le 70 se démarque au niveau de la promotion interne dans l'Inter-région) : les Agents qui ont pris la préparation aux concours réalisent de bonnes performances.

Concernant les e-formations, nous maintenons que ne sont pas des formations, mais des diaporamas d'information !

## **Bilan de la mise en place de GMBI ( pour avis )**

Ce point a été mis à l'ordre du jour suite à la demande de SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES lors du CSAL-FS 7/2023 du 12/12/2023.

On pourrait se demander si ce n'est pas un représentant syndical qui a rédigé le document de travail tant nos arguments y figuraient !

La Direction locale, comme la Direction Générale, reconnaît l'échec de GMBI : c'est HISTORIQUE !!

Le Directeur parle même de phénomène tsunami !

Cumul de réformes (taxe d'habitation, taxe d'urbanisme), applications nouvelles et imparfaites, passage au tout numérique ... Même si cela arrive tardivement, c'est bien de reconnaître les erreurs, cependant il eut été préférable d'écouter les Agents et les Organisations syndicales avant le naufrage. La Direction promet qu'il sera tenu compte des retours d'expérience et en tirera les leçons pour 2024...

Quelques chiffres parlants :

accueil dans les SIP : passe d'environ 20 000 à 23 000 entre 2022 et 2023

e-contact dans les SIP : augmentation d'1/4 entre 2022 et 2023

accueil sans rendez-vous au SDIF : passe de 266 à 1 138 entre 2022 et 2023

accueil sur rendez-vous au SDIF : passe de 60 à 730 entre 2022 et 2023

e-contact au SDIF : pic de 1 800 atteint fin août 2023

Bilan : tout le mérite revient aux Agents qui ont absorbé cette énorme charge de travail !

Environ 86 % de déclarations d'occupation GMBI attendues ont été déclarées en 2023.

En 2024, il faudra relancer les 14 % manquant et effectuer les premiers travaux de réactualisation.

## **Questions diverses**

### **- Recrutement des Contractuels 2024**

La DDFiP 70 a obtenu 26 autorisations de recrutement au titre de la 1ère vague 2024 : 1 B au SGC de Gray, 1 B à la Direction (BIL), 9 B et 15 C au futur Centre de Contact (CDC) de Vesoul. La Direction a demandé le maximum afin de terminer le recrutement avant l'été pour une embauche au 1er septembre. Elle ne sait pas si elle aura une autorisation de recrutement pour la 2ème vague du 2ème trimestre.

Il devrait arriver 8 agents C en 1ère affectation.

La campagne de recrutement doit se terminer fin avril : offres en ligne, messages radio, Job dating, flyers, sacs à pain en boulangerie, affiches, banderoles sur les sites, vidéo sur les réseaux sociaux (motion pictures), communiqués de presse, on ne lésine pas sur les moyens pour trouver du personnel !

Environ 150 candidatures ont été déposées à ce jour.

Les entretiens auront lieu la seconde quinzaine de mai : ils seront tenus par des binômes de Cadres qui suivront une grille d'entretien nationale. Ils effectueront ensuite une réunion d'harmonisation (comme pour les concours) : la Direction a créé une grille de cotation pour comparer les candidatures.

La réponse aux candidats sera envoyée courant juin et les contrats seront ensuite signés.

### **- Renouvellement des Contractuels**

Les Contractuels dont le contrat se termine le 31 août 2024 (recrutement en 2021) ne seront pas tous renouvelés : un accord doit être trouvé entre l'Agent et la DDFiP, et il faut que l'Agent souhaite rester et que la Direction veuille le garder. Les propositions de la Direction sont déjà remontées à la DG.

Les contrats des Agents Contractuels qui ont réussi un concours sont perdus (ils ne pourront pas être remplacés par un autre contractuel, il faudra demander une nouvelle autorisation de recrutement).

## **- Recrutement des Titulaires**

Les postes de Directeur Adjoint, Chef du SIP de Vesoul et CDL de Vesoul seront prochainement pourvus par des personnes extérieures à la DGFIP.

## **- Centre de Contact (CDC) de Vesoul**

La livraison des locaux à la DDFIP devrait avoir lieu début mai.

La Direction nous a contacté la semaine dernière pour savoir si nous tenions à avoir un local syndical dans les locaux de CDC (c'est obligatoire pour les sites d'au moins 50 agents, et justement, le CDC comptera 50 agents !)... Ils auraient pu nous le demander avant de faire les plans ! Mais non, ils ont dessiné les plans sans local syndical, faute de place, et une fois que les plans sont faits, ils nous demandent notre avis ! Cela nous met en porte-à-faux : soit nous le demandons quand même et nous passons pour des pénibles, soit nous laissons tomber : nous avons choisi d'être conciliants. Mais nous avons rappelé à la Direction sa promesse de nous permettre d'utiliser la salle de réunion du CDC sans problème, et de toujours conserver au moins 2 locaux syndicaux sur Vesoul.

## **- Semaine en 4 jours**

La Direction a reçu une Instruction pour voir où il était possible de mener des expérimentations. Les Chefs de Service doivent donc consulter rapidement les Agents pour une remontée à la DG pour le 22 avril... c'est urgent ! En pleine période de vacances scolaires, c'est pratique !

Le cahier des charges n'est pas très précis : même volume d'heures sur la semaine, mêmes plages d'horaires d'ouverture au Public, module des heures inchangé.

Nous vous conseillons de faire le test ces prochains jours avant de vous prononcer, et d'imaginer votre nouvelle vie au travail dans ces conditions !

Le Directeur nous a affirmé que l'on ne pouvait pas imposer ce mode de travail...

## **-Atelier de facilitation au SGC Luxeuil**

La Direction a rappelé qu'il ne s'agit pas d'une intervention pour une situation conflictuelle, mais pour faciliter la réorganisation du Service, intervention qui a été faite sur sa demande.

Cela a donné lieu à des échanges, une mise à plat, une synthèse et enfin une mise en place qui a déjà débuté.

Nous avons souligné qu'il était violent pour les Agents d'Héricourt d'entendre la proposition de la suppression de l'Antenne : les problèmes d'organisations ne relèvent pas de leur responsabilité.

## **- Avenir des Antennes**

Pérennes ou provisoires, les Antennes sont toutes appelées à disparaître à court terme ... mais le Directeur réfléchit à leur transformation pour certaines.

Antenne SGC à Héricourt : nous avons demandé pourquoi ne pas transformer l'Antenne en SGC puisque le SGC de Luxeuil est trop gros et que Héricourt est la 2ème ville la plus importante du Département, en rappelant que la question d'installer une résidence des Impôts se posait déjà avant la création de la DGFIP. Le Directeur a répondu qu'il y réfléchit, qu'il n' imagine pas être absent d'Héricourt, mais pas forcément en restant sous la forme d'une antenne, ni d'un SGC...

Antenne SIE à Vesoul : Il est prévu de fermer l'Antenne début 2026

Antenne SIP à Gray : il s'agit d'un lieu d'accueil dense, le Directeur imagine pour l'avenir une forme d'accueil fiscal.

## **- Travaux pour les locaux de l'Action Sociale**

La Direction projetait d'installer les Collègues de l'Action Sociale place Renet dans l'ancien logement du concierge, cependant, ils n'ont pas obtenu le budget.

### **- Date de la campagne DUERP**

Avec un nouvel applicatif à compter de 2024, La Direction doit d'abord entrer les données pour pouvoir sortir les documents. Les réunions avec les Agents se feront donc plus tardivement cette année. Nous avons demandé qu'il soit rappelé aux Chefs de Service la nécessité de tenir une réunion sur ce sujet avec les Agents et de ne pas se contenter de mails.

Nous rappelons ici l'importance de l'exercice qui répertorie les différents risques au travail pour lesquels la Direction doit ensuite établir un plan d'action afin de les résorber.

### **- Demande de frigo à la TEHHS**

Depuis leur installation en 2022, les Collègues réclament un frigo au niveau de la recette. La Direction va se pencher sur leur demande.

### **Liste de diffusion des Agents**

Elle doit être envoyée systématiquement aux Organisations Syndicales : nous en avons à nouveau fait la demande.

Au regard des questions diverses posées de manière impromptue, nous constatons que la Direction, et notamment le Directeur, a su répondre avec une bonne connaissance de tous les sujets.

*Les Élués de SOLIDAIRES Finances Publiques,*

*Corinne Mulenet, Karine Schwab*