

## Compte rendu de l'audience à la Délégation Est

Dans le cadre de l'opération « flamant rose » décidée lors de notre dernier congrès, différentes sections du Grand Est ont rencontré Monsieur Litvan (Délégué de la Directrice Générale), Madame Lebreton (Adjointe du Délégué) et Madame Cordier (Responsable interrégionale ressources humaines). En amont de nos échanges, nous lui avons remis l'expression de Solidaires Finances Publiques issue du congrès <https://solidairesfinancespubliques.org/le-syndicat/vie-du-syndicat/congres-cap-dagde-2024/6441-adresse-du-34eme-congres-de-solidaires-finances-publiques.html>

### Budget :

Nous avons évoqué les problématiques liées à l'absence de budget (la situation a évolué depuis notre entrevue) : Quid du futur budget alloué à la FS, des remboursements de frais de déplacement hors stage, Tableaux d'avancement et listes d'aptitude, des recrutements, de l'embauche des contractuels ? Nous avons demandé à ce que les DRFiP/DDFiP préviennent suffisamment en amont du non-renouvellement des contrats, pour permettre aux contractuels non prolongés de pouvoir se retourner.

*Consignes : Application du train de vie minimum de l'état en attendant la redescente des budgets, mais on assure la continuité.*

*Pas d'instruction sur les fins des contrats de contractuels mais s'appliqueront les règles (vacances de poste, priorité aux titulaires, etc.). Il existe toutefois des difficultés de calendrier. Se pose la question de savoir quelle est la doctrine d'emploi des contractuels (3500 contractuels à la DGFIP). Recrutement majoritaire dans les Centres de Contact et les services informatiques.*

*Est-ce que cette proportion à vocation à augmenter ? Il y a un équilibre à trouver.*

*Solidaires Finances Publiques, en tant que représentants des personnels, est attaché à ce que soit attribué en priorité les postes à des titulaires, car il y a un risque de fuite des données et déontologique.*

*Il faut éviter la multiplication des types de contrats.*

### Lignes Directrices de Gestion pour les cadres A :

Y aura-t-il des consignes claires envoyées aux DDFIP dans le cadre des affectations des cadres A ? En ce qui concerne les nouvelles règles d'affectation des cadres A et A+ : Le fait qu'il n'y ait plus de mouvement, crée des situations de blocage. Il n'y a plus d'effet de cascade (un départ libérant un poste). Les mouvements auront lieu au fil de l'eau toute l'année. Cela pose des questions de gestion, au niveau des agents (inquiétudes), etc.

*Un bilan sera fait en fin d'année. C'est l'occasion pour les agents de voir où ils en sont et de se projeter, afin qu'ils soient plus acteurs de leur carrière. Pour la Direction, il s'agit d'instaurer un échange afin d'avoir des gens plus motivés, des équipes mieux armées. La question se pose de savoir qui va assurer les entretiens. C'est extrêmement lourd. Il s'agit de repérer les talents (la perle rare), son nouveau collaborateur en fonction de ce qu'on attend. L'inquiétude qui prévaut et que dans l'hypothèse où il n'y aurait plus de mouvement, les directions spécialisées ne seraient plus prioritaires et elles arriveraient en concurrence avec les autres directions.*

Il y aura forcément une baisse de motivation, car c'est le recruteur qui a la main. Et l'agent (A ou A+) ne pourra plus choisir son poste s'il a déposé plusieurs demandes. In fine, le recruteur le plus rapide à se manifester emportera l'affectation de l'agent et ce ne sera pas forcément le « 1<sup>er</sup> vœu » de l'agent (crispations à venir). On ne pourra candidater que sur un poste dont la vocation est certaine. Quid d'un agent qui voudrait permuter ?

*Pour la délégation, il n'y aurait pas de problème, on pourrait candidater. Le recrutement pourra être informel. Il conviendrait de donner consignes aux Directions de se renseigner sur les*

*potentielles vacances de postes. Pour ne pas mettre les services en difficultés, des possibilités de surseoir au départ est possible. Pour la délégation, cela va dans le bon sens. Il y aura forcément des difficultés. Il faudra veiller à conserver une certaine souplesse. Le problème de la permutation sera remonté.*

#### Suppressions d'emploi tardives :

Mouvement de mutation s'arrêtant le 14 février, comment vont être gérées les suppressions d'emploi et les priorités s'y afférant ?

*Par rapport au principe d'égalité, le traitement sera au cas par cas.*

Solidaires Finances Publiques demande à ce que les services RH soient sensibilisés au problème et qu'ils informent les agents.

#### Fiasco GMBI et Taxe d'Urbanisme :

Le rapport de la cour des comptes estime le montant des dégrèvements suite à la mise en place de GMBI à 1,3 milliards d'€. Solidaires Finances Publiques ne comprend pas l'obstination qu'a la DG de continuer dans ses errements.

Le nombre d'e-contacts explose. On n'est plus en capacité d'y répondre et d'effectuer les actes de gestion courants.

Ne peut-on pas revenir aux anciens applicatifs ?

*La délégation est référente sur certains métiers (sujet RH, comptabilité de l'état, ...)*

*2023 a été un exercice difficile. En 2024, la situation est moins dégradée.*

*Le mal-être des services est connu de la Délégation.*

Mais malheureusement, on est au-delà. On parle d'une réelle souffrance. Les agents sont au bout du rouleau. Les agents ne voient pas la fin de cette situation.

Afflux de relances de tout type (SMS, mails, etc.) et sans référence. Augmentation massive de l'accueil physique.

Il est temps d'en tirer les conclusions et de modifier le braquet.

Pour la taxe d'urbanisme, il est également grand temps d'agir.

La mise à jour du fichier TH était une des tâches du SIP. L'externalisation de cette tâche a été confiée aux propriétaires qui n'en mesurent pas les conséquences. L'application n'est pas ergonomique. C'est fastidieux (éclatement des locaux).

#### L'avenir du SIP et du SIE de demain :

Ses missions se bornent à des traitements de listes d'anomalies et à l'accueil multi-canal.

Ce n'est pas mieux dans les SIE. Suite à la mise en place des Centres de Contacts PRO, le transfert de la gestion des appels ne doit pas déboucher sur des suppressions de postes. La facturation électronique va générer un gros travail de gestion et d'accompagnement des petites entreprises et/ou micro-entreprises (création des espaces PRO, adhésion aux services, etc.).

La baisse du seuil de TVA à 25 000 euros va faire entrer dans le champ un grand nombre de professionnels. Ce qui va générer de grosses incompréhensions et difficultés.

#### Bilan de la démétropolisation des services dans le Grand Est :

Ces déménagements de services ont souvent engendrés de gros problèmes d'organisation. Beaucoup de contractuels sont à former. C'est essentiellement du travail à la chaîne, avec sa part de déshumanisation et de perte de sens. Le turn-over dans ces services est important.

Le CCA, baisse énorme du taux de décrochés téléphoniques. Le public est difficile. Il n'y a pas suffisamment d'agents dans le service, car il en faudrait le double. SFP demande à ce que soit respecté le Règlement Intérieur.

#### Expérimentation de la Foncière de l'État reste sur les rails :

*L'expérimentation est toujours sur les rails. Mais c'est à confirmer après le vote du budget.*

#### Devenir des Services de Publicité Foncière (SPF) :

Service Appui Publicité Foncière (SAPF) en concurrence avec les SPF. Surtout dans les départements où sont implantés les SAPF.

#### Liaisons comptables-CDL/collectivités :

*Tout repose sur la communication. Il faut trouver un système harmonieux, une bonne organisation. Sur certains sujets marginaux, on peut mutualiser.*