

Rappel :
le racisme n'est pas une opinion mais un délit.

Les représentants du personnel avaient demandé d'inscrire à l'ordre du jour de ce CSAL le point suivant : « actes et propos racistes : poursuites à l'encontre des usagers et rappel de la loi aux agents ».

En effet, dans la période troublée dans laquelle nous vivons actuellement, nous le savons bien, les discours racistes, antisémites et les comportements discriminatoires persistent.

Et il n'y a pas que nous qui disons cela. Elisabeth Borne l'écrivait dans l'introduction au plan national 2023-2026 de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

Oui, ces discours persistent.

Du côté des usagers. On le voit dans certaines fiches de signalement.

Et encore, il ne s'agit que de la face émergée de l'iceberg, car peu sont les agents qui signalent ce genre de comportements.

Mais on le voit aussi, malheureusement, de la part de certains collègues.

Dans la période récente, des propos inacceptables nous ont été rapportés (par décence, nous ne les citerons pas ici).

Ces propos sont malheureusement rarement signalés à la hiérarchie. Par peur de représailles ou par peur de mettre une mauvaise ambiance dans le service.

Pourtant ils existent et émanent de divers services.

Ce que nous avons donc demandé à la Direction, c'est d'agir à nos côtés pour lutter contre cela.

De notre côté, nous diffusons, tous syndicats confondus, de multiples messages à ce sujet, notamment dans nos tracts, envois mensuels ou autres affichages.

Du côté de la Direction, celle-ci pourrait justement s'inscrire dans la démarche du plan national d'action gouvernemental 2023-2026.

Comment ?

Déjà en déposant systématiquement un article 40, signalement au Procureur, dès que des faits d'usagers sont signalés.

Car le racisme n'est pas une opinion, mais bel et bien un délit.

Ensuite, concernant les agents, en leur rappelant leurs obligations, à commencer par celles de la neutralité et de l'impartialité.

Cela pourrait se faire par un rappel des règles déontologiques, par le biais du guide par exemple (cela a été fait dans certaines Directions), en insistant bien sur la question du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations.

Ce que l'on demandait à la Direction n'était pas grand chose eu égard à l'importance de ces questions.

Le Plan d'Action national va d'ailleurs bien plus loin.

En effet, par exemple, dans son point 10, celui-ci propose de créer des peines aggravées en cas d'infractions non publiques à caractère raciste ou antisémites commises, dans l'exercice de leur fonction, par des personnes dépositaires de l'autorité publique ou chargées d'une mission de service public.

En réponse, la Direction nous a indiqué que, pour les usagers, elle évaluerait au cas par cas, s'il convient de faire un signalement au Procureur ou pas.

Concernant les agents, elle estime qu'un simple rappel des règles déontologiques serait sans effet (si ce n'est « de se faire plaisir intellectuellement »). Elle va néanmoins communiquer en ce sens sur Ulysse 54 et inciter les agents et les chefs de services à signaler toutes les dérives constatées.

A suivre donc. Mais nous restons plus que vigilants sur le sujet.

D'autres points, plus « classiques » ont également été abordés lors de ce CSAL :

Réorganisation des services de direction de la DDFiP 54 :

→ la fonction contrôle de gestion (suivi de la performance, dialogue de gestion, suivi des plans d'action, allocation des moyens) est rattachée à la Mission départementale risques -audit, comme les travaux relatifs au CSAL ;

→ les fonctions « relation à l'utilisateur » (Référént départemental relation usagers), accompagnement du numérique et communication sont confiées à un cadre supérieur, chargée de mission rattachée au Directeur.

→ les fonctions liées à la gestion des référentiels (TOPAD, MADRHAS, ARTEMIS CODIQUE) des BALF, du site intranet comme le suivi des effectifs sont rattachées à la division Relations sociales, budget et immobilier.

La nouvelle répartition des missions conduit à rattacher l'inspectrice à la mission MDRA élargie et le contrôleur à la Division relations sociales, budget et immobilier.

Le suivi des régies d'État, aujourd'hui placé à la MDRA, sera intégré à la division des opérations de l'État.

A noter également que le pilotage fonctionnel de l'équipe de renfort sera rapproché des divisions métiers et le suivi des régies Etat, actuellement assuré au sein de la MDRA, sera repris par la division des opérations de l'État.

Modification du régime des horaires variables du CFP de Longwy :

Dans le cadre d'une actualisation du dispositif d'alarme du site et d'une harmonisation avec le régime des horaires variables du CFP de Val de Briey, il a été décidé de démarrer la plage horaire à 7h15 (au lieu de 7h30 actuellement) et de la terminer à 18h45 (au lieu de 19h).

Deux problèmes se posent néanmoins : cette modification est soumise au vote le 19 septembre alors qu'elle est en place depuis le 1er août. Et, contrairement à ce qui a été indiqué, tous les agents n'auraient pas été réellement consultés.

Pour ces deux raisons, la CGT n'a pas pris part au vote.

Impacts métiers de la facturation électronique :

Cette réforme sera mise en œuvre en deux étapes :

- à compter du 1er septembre 2026 : obligation de réception de factures électroniques pour l'ensemble des entreprises et obligation d'émission de factures électroniques pour les grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire (ETI);
- à compter du 1er septembre 2027 : obligation d'émission de factures électroniques pour les TPE/PME.

Selon la Direction, la généralisation de la FE, qui concernera 8 millions d'entreprises assujetties à la TVA, pour un volume annuel d'environ 2 milliards de factures, a pour objectifs fondamentaux :

- de renforcer la compétitivité des entreprises grâce à l'allègement de la charge administrative, à la diminution des délais de paiement et aux gains de productivité résultant de la dématérialisation ;
- de simplifier, à terme, les obligations déclaratives des entreprises grâce au pré-remplissage des déclarations de TVA ;
- d'améliorer la détection de la lutte contre la fraude, au bénéfice des opérateurs économiques de bonne foi ;
- d'améliorer la connaissance en temps réel de l'activité des entreprises pour permettre un pilotage des politiques d'aide et de soutien au plus près des besoins.

Des formations (obligatoires) seront proposées aux agents sous deux formes :

Une classe virtuelle, ouverte aux responsables de structures et à leurs adjoints de la gestion fiscale (SIE, PRS, Centres de contact) ;

Une e-formation, ouverte à tous les agents de la gestion fiscale, du contrôle fiscal et les correspondants DNE pour le secteur public.)

Un accompagnement est et sera également proposé aux entreprises. Cela semble nécessaire car, selon un sondage commandé par l'ordre des experts-comptables en juillet 2025, 33% des TPE/PME ne se disent pas prêtes.

Questions diverses :

→ Protection Sociale Complémentaire (PSC) :

Force est de constater que les agents reçoivent actuellement de (trop?) nombreux messages (organisations syndicales, ALAN, GMF, MGEFI, Secrétariat Général du Ministère, DG ...) et se retrouvent un peu perdus.

La DDFiP 54 devrait adresser sous peu un message à tous les agents récapitulant notamment le calendrier et les démarches à effectuer.

De nouveaux webinaires devraient être programmés.

Et nous avons appris qu'ALAN tiendrait une permanence physique (c'est à souligner, car c'est et ce devrait être assez rare) le 6 novembre à la Cité Administrative de Nancy. Les agents des sites extérieurs seront autorisés à y assister sous une forme à déterminer (visio?).

→ Recrutement des vacataires :

pour la période des vacances d'été, priorité est donnée aux enfants des agents, notamment à ceux n'ayant jamais travaillé à la DGFIP. Ceux-ci sont, dans la majorité des cas, affectés dans un service différent de celui de l'agent.

Pour le restant de l'année, la Direction bénéficie d'une enveloppe globale (non pas par service) qu'elle utilise au fil du temps selon les besoins.

→ Parking de la Cité Administrative :

chaque service dispose d'un quota de places. Charge aux chefs de services d'établir un planning afin de permettre à l'ensemble des agents bénéficiaires d'un accès de pouvoir se garer en respectant ce quota.

Concernant le sol de ce parking, plus précisément des nombreux trous (ornières), la pose de pavés à l'entrée de celui est à l'étude.

Vos élus de la CGT Finances Publiques au CSAL,

Franck STOCKER et Christophe CHAMBAUT

Pour adhérer à la CGT Finances Publiques :

<https://www.cgtfinancespubliques.fr/public/adhesion/>

