



CSAL DU 10/10/2023 : ERRARE DGFIPUM EST, PERSEVERARE SURTOUT !

Après lecture des déclarations liminaires des trois organisations syndicales représentées, le débat s'est ouvert sur le bilan de la mise en place du service impôts des particuliers et du service impôts des professionnelles « nord-Vaucluse ». Pour rappel, ces fusions de services sur le modèle siège-antenne ont été menées dans le cadre du nouveau réseau de proximité, dont la création du service de gestion comptable d'Avignon est la dernière étape. La CGT, depuis l'annonce de ce projet, le combat de toutes ses forces. Aujourd'hui, c'est le moment d'un premier bilan et, de ce point de vue, il était utile puisqu'il a confirmé nos craintes et justifié à posteriori notre opposition.

La CGT a été la seule organisation à faire venir un expert pour chaque service. Ce sont donc les conséquences concrètes de ces fusions qui ont été évoquées, mettant la direction en difficulté. Le contenu des interventions des collègues a été repris à la fin de ce compte rendu.

Pour le SIP, c'est peu de dire que les réponses n'ont pas été satisfaisantes, y compris sur des sujets pour lesquels la direction a la main : Refus d'implanter un encadrant supplémentaire, pas d'engagement sur un accueil pérenne du SDIF,...

L'évolution des SIP a été également abordée, avec le projet « SIP de demain ». Si cette évolution conduit à faire des SIP le dernier point d'accueil physique de la DGFIP, le maintien d'antennes en lieu et place de services de plein exercice, comme le revendique la CGT, est aberrant !

Pour le SIE, l'un des représentants de solidaires a bien résumé la situation en constatant que l'évolution de ce service, et les contraintes qu'il subit, aboutit à revenir à un mode de fonctionnement proche de ce qui existait il y a 15 ans !

En conclusion, la CGT a constaté, qu'au moins de façon implicite, le constat d'échec est partagé des deux cotés de la table ! Alors qu'est-ce qu'on fait ? Dans un monde « normal », quand on se trompe, on en tire les conséquences. Pas à la DGFIP, où les échecs des restructurations successives ne freinent en rien la frénésie soi-disant réformatrice de nos crânes d'œuf.

L'exemple le plus récent et le plus frappant concerne le fiasco du cadastre, sur lequel la CGT a tenu à revenir une fois encore. La France entière a pu constater l'échec industriel qu'a constitué la mise en place de GMBI dont les conséquences se font encore sentir aujourd'hui, et pas uniquement au SDIF puisque mêmes les SGC voient leur activité polluée par les hordes d'utilisateurs en butte à cette usine à gaz.

Moins médiatisé, le transfert des taxes d'urbanisme à la DGFIP s'avère également catastrophique : applications informatiques inadaptées, agents du cadastre débordés par GMBI, mauvaise coordination avec les services d'origine,... Résultat : plus qu'un retard à l'allumage et des collectivités locales qui commencent à s'inquiéter du tarissement de cette ressource importante pour leurs finances ! Mais bien sûr, ni la direction générale, ni notre direction locale ne changeront rien !

Il a été question également de l'installation des agents d'Apt dans leurs nouveaux locaux, après des années d'errance. La gestion de la direction n'est pas optimale, petit bras pourrait-on dire. En effet, alors que le bâtiment choisi, très vaste, aurait pu offrir un cadre de travail presque idéal, le choix de n'utiliser que

deux niveaux sur trois et de dépenser le moins possible va offrir aux collègues concernés des conditions de travail justes correctes.

Les autres point à l'ordre du jour furent un festival de camembert, tableaux excel et alignement de chiffres, savamment enrobé de « novlangue » technocratique ! Il s'agissait du tableau de bord de veille social, bilan diversité-égalité et bilan accueil-stratégie usagers. Voici, en vrac, les informations que la CGT a glané au cours de ces débats plutôt déconnectés de la « vraie vie » des collègues. Trois auxiliaires/contractuels vont être recrutés pour écoper le Titanic de GMBI. Ces recrutements se développent et semblent la seule solution proposée par la DDFIP pour colmater les brèches dans les services. Dans le même ordre d'idée, nous avons appris que trois des quatre volontaires services civiques recrutés récemment se sont enfuis avant la fin de leur contrat ! La DGFIP aurait un problème d'attractivité ?

Ce comité social d'administration s'est terminé sans vote sur le moindre sujet, et toujours sans le moindre règlement intérieur !

A un moment, notre direction doit reconnaître ses erreurs, renoncer à ses restructurations catastrophiques, respecter nos missions et surtout les agents. Cela passe avant tout par une reconnaissance pécuniaire !

ALORS TOUS ET TOUTES EN GRÈVE ET A LA MANIFESTATION LE 13 OCTOBRE

Expression des agents du SIP au travers de la prise de parole de l'expert mandaté par la CGT à ce CSAL :

En ce jour, je me fais le porte parole des collègues de Carpentras et d'Orange

et exprime leur ressenti suite à la création du SIP NORD VAUCLUSE.

Alors que les SIP sont censés être "une vitrine de la DGFIP", les collègues présents dans les services et aux accueils (guichet et autres canaux) sont découragés et épuisés.

Pour eux, la création de trois pôles est une aberration compte tenu du contexte (pas assez de personnel, perte de technicité, contexte social / inflation). Additionnée aux campagnes IR, GMBI..., elle a entraîné toujours plus de prise de contact des usagers.

Il nous est demandé plus de polyvalence, de présence. La mise en place des sous secteurs (gestion - recouvrement forcé - relation usager) a provoqué des surcharges de travail, des déséquilibres. En plus, les collègues doivent délester les centres de contact : quelle aberration!!! Cela crée des tensions entre les personnels qui n'existaient pas auparavant.

En outre depuis le début du mois, le SDIF a réouvert un accueil, à la vue du monde reçu, on peut se poser la question de la fermeture annuelle de ce service en mode tout venant.

Les agents du SIP Nord Vaucluse demandent le maintien de l'accueil SDIF sur ce mode.

La perspective dans les 6 prochains mois de collègues faisant valoir leur droit à la retraite est angoissante pour les collègues qui restent.

- 4 B sans compter les imprévus (maladie -absence diverse), additionné à une suppression d'emploi (notamment d'un cadre A depuis le 01/09/2023 et à la non création d'un A+ évoqué un temps (disparu du TAGERFIP! = donc choix du directeur).

L'éclatement en deux sites accentue ces problèmes d'emploi, sans remettre en cause l'encadrement qui est dans le même bateau. Par exemple: les collègues de l'antenne ont déjà dû faire appel à un encadrant du SIE.

3 MOTS à retenir : Découragement, tension, mais toujours professionnalisme.

Expression des agents du SIE au travers de la prise de parole de l'expert mandaté par la CGT à ce CSAL :

Le contexte

La fusion s'est produite dans le cadre du NRP avec la conservation de deux sites des entreprises.

La volonté des agents a été de préserver son cadre de vie et de travail :

- *avoir son lieu de travail autour de sa résidence et de sa vie sociale (capacité à se projeter sur son avenir personnel : son poste peut disparaître du « jour au lendemain » ;*
- *avoir des revenus à la hauteur du travail fourni ;*
- *avoir un travail ayant du sens et correspondant à certaines valeurs (équité, respect, aspect social, capacité à se projeter dans son travail..).*

Préparation du projet

La méthode employée :

A partir du retour des agents et de l'expérience antérieure : les agents ont le sentiment que tout a été décidé à l'avance et que les changements concernant le projet de fusion ont été à la marge.

Ex : - des changements ont été non négociables (portefeuille alphabétique à la place de celui des communes...)

- usage d'argument non convaincant pour faire accepter certains changements (balf trop remplie, sous dossier à Oko,...) + insistance sur plusieurs semaines pour de guerre lasse faire accepter la décision prise en amont.

Difficultés rencontrées

La première cause de difficultés est la baisse des effectifs (la fusion contrairement à ce qui avait été dit lors de la première rencontre intersite ne s'est pas faite à somme nulle au niveau des effectifs).

L'autre difficulté majeure, la fusion se produisant sur deux sites (difficultés relationnelles et managériales (vacances, télétravail) qui vient amplifier les difficultés liées à la baisse des effectifs : les équipes sont toujours considérées par Site et non globalisée.

Ceci entraîne une augmentation des tâches. Toutes les équipes ont relevé ce point (Compta, RAR, Pôle foncier, IFU, Transverse).

Bénéfices attendus

Ils ne sont pas pleinement atteints, loin de là :

- harmonisation et efficience des missions : « ex les AVISIRS »
- les outils partagés pour un soutien réactif : à la marge, le travail de ses collègues ne peut être assumé, juste la gestion du courant.
- IFU plus grande spécialisation sur la gestion. C'est faux une partie de la Fiscalité Directe Locale va revenir au gestionnaire IFU.
- La FDL:le pôle foncier, au contraire les agents se sentent un peu perdus, livrés à eux même dans une équipe sous dimensionnée (Absence d'objectif notamment sur l'orientation du contrôle des locaux, MAJ des locaux non terminée, les BNI non traités). Regret de n'avoir pas d'interlocuteurs identifiés au SDIF, avec les collectivités territoriales. Quid du contrôle terrain ?

Autres conséquences négatives

La baisse des effectifs entraîne l'augmentation des tâches dont certaines sont reportées d'équipe en équipe (appels téléphoniques). Les IFU étant les plus nombreux, ils ont peur de devenir la variable d'ajustement...

Au niveau IFU, augmentation par trois des défaillants déclaratifs par agent. Explosion du nombre des 2409.

Au niveau du RAR, des agents ont exprimé le fait qu'ils ne pouvaient plus faire le point de tous leur dossiers.

Le fait d'être sur deux sites a pour conséquence une augmentation des difficultés relationnelles et parfois dans le partage des tâches. Les équipes des deux sites ne faisaient pas les mêmes tâches, ce qui entraîne des difficultés dans certaines équipes au niveau de la formation par l'encadrement (Absence de fiche process).

Il y a une perte de sens du travail fourni :

- ex IFU par le traitement de listes : le manque de temps entraîne la diminution des relances amiables ou du temps donné pour répondre aux relances amiables. Ce qui a pour effet d'enchaîner les TO (où est la notion de service?). Cela augmente également les contentieux suite au dépôt des déclarations rectificatives.
- autre exemple : avec le choix du portefeuille alphabétique si un redevable a plusieurs sociétés, il peut avoir plusieurs interlocuteurs fiscaux uniques !
- ex RAR : le passage des petites côtes en ANV (où est l'équité fiscale?) Sans compter que lorsque le paiement arrive une fois l'ANV prononcée, cela entraîne une nouvelle tâche pour la comptabilité pour le suivi des ANV payées.

A cela s'ajoute le manque de reconnaissance par notre administration (salaire, évolution de carrière, notation...) et nos collègues, pérenité des antennes

D'un point de vue général, nous faisons des choix pour répondre au mieux aux missions du SIE et non pas de manière optimale.