

Compte-rendu du CSAL du 27 janvier 2025

Vos représentants : Nadia SEKROUF, Murielle LE PISSART, Odile ROUILLER, Eric NAYAC, Ghislaine BIDENNE, Nathalie ANTOINE

*En introduction , le Président nous a rappelé que la loi de Finances 2025 n'était toujours pas votée, ce qui complique les choses, notamment sur les emplois : le CSAL emploi prévu en janvier a été reporté au 02/04/2025 pour la détermination des suppressions et des transferts d'emplois, Les crédits budgétaires, nous contraignent à faire plus attention aux dépenses.
La loi spéciale votée permet à l'État de survivre et de collecter l'impôt et de dépenser sur la loi de finances 2024.*

SIE Massy

La situation actuelle :

Depuis la fusion du SIE de MASSY avec le SIE de PALAISEAU au 01/01/2022, le SIE de MASSY est organisé en quatre pôles :

- **un pôle transverse** (quitus, accueil de premier niveau, remboursements de crédit de TVA de premier niveau, ...)
- **un pôle gestion**
- **un pôle de recouvrement**
- **un pôle comptabilité**

***Le pôle de gestion est en souffrance**, le manque d'effectif, les absences, il est devenu difficile de réaliser les travaux et la mission. Par portefeuille avec le manque d'effectif, il n'est plus possible de finaliser la mission.*

Avec un turn-over important, afin de travailler plus sereinement, réduire la pression des missions, la CDS et son adjointe se sont rendues au SIE de Cergy Pontoise et St Quentin en Yvelines afin de s'inspirer de leur organisation.

Cette initiative a été initiée par les équipes du SIE et non par la Direction. Cette nouvelle organisation a été travaillée en concertation avec les agents.

Proposition de réorganisation du pôle gestion :

Une organisation par mission :

- IS/TS
- TVA/RCM
- Défaillance.

Les collègues seront positionnés sur une base-socle (mission de 7-8 mois) plus perenne ou sur une base-polyvalence (mission de 3 mois sur un pôle).

La cheffe du SIE espère pouvoir accorder une souplesse aux agents qui voudront changer de mission ...). Des agents souhaiteraient avoir une polyvalence de leur métier et non une base socle soit IS/TS, TVA/RCM, Défaillance.

Les agents ont peur de perdre leur technicité, la CDS nous a assuré qu'elle souhaite préserver la technicité et le savoir faire des agents, d'où cette polyvalence proposée.

La Direction nous a précisé qu'il devient nécessaire de s'adapter, de répondre aux difficultés et réfléchir comment mieux travailler. Conjuguer l'intérêt, le sens du travail, préserver la motivation, valoriser les agents, la technicité. Monter en puissance.

Il ne s'agit pas d'une stratégie de la Direction, elle attend d'en tirer les enseignements avant de le généraliser aux autres SIE.

Pour rappel, la spécialisation des tâches a déjà été initiée dans les SIP

La Taylorisation des tâches va permettre surtout de contrôler la production et l'activité des agents (logique stat').

Conséquences : perte de technicité, palier la charge de travail et le manque d'effectif.

La CGT a demandé qu'un bilan soit présenté aux OS et qu'une vigilance particulière soit prévue afin d'éviter la perte de technicité, l'enracinement et le besoin de se projeter sur le long terme. Cela concerne le positionnement des agents sur les missions, avec la mise en place éventuelle d'un calendrier afin que les agents gardent leur polyvalence.

La crainte est que ce Dispositif ait ses limites avec le cloisonnement des missions, la perte en technicité et une augmentation de la charge de travail en gestion.

Transfert d'un emploi B de l'antenne de Yerres vers le SIE de Juvisy

Il s'agit du glissement du cadre B (antenne de Yerres) sur le Tagerfip de Juvisy. Le poste est supprimé sur Yerres (- 1 B + 1 B = 0).*

Est-ce les prémices de la disparition de l'antenne de Yerres ?

* TAGERFIP : Tableau de Gestion des emplois de Références des Finances Publiques.

Papier

Le budget papier est de 25 €/ agent soit 5 € la ramette (la Direction doit se conformer au marché national).

La CGT fait remonter vos inquiétudes sur la préconisation par la DG d'une limitation de la quantité de papier par agent et par an (soit 5 ramettes, 2 500 feuilles, pour 200 jours travaillés par an cela représente 12,5 feuilles par agent et par jour), ce qui est très contraignant pour beaucoup de services.

La Direction a précisé que le rationnement sera ajusté en fonction des services.

Quid de la prise en compte du nombre de feuilles utilisées pour les EDR (comptabilisation en Direction sur leurs services de mission), l'accueil et les OS. La Direction n'y a pas encore réfléchi.

Pour rappel, le contingent est par service et non par agent. Votre CDS ne doit pas vous imposer une distribution de papier au compte-goutte et vous obliger à signer un formulaire à chaque retrait.

La préconisation de la DG est d'éviter le gâchis, l'Essonne est le mauvais élève de l'Île-de-France. La consommation moyenne des autres directions est de 20 € par agent alors que celle de l'Essonne est de 40 €.

Le Process métier peut être revu pour moins de consommation, des améliorations doivent être portées.

Nous avons abordé la mise en place éventuel d'un code par agent, la Direction a rappelé qu'il s'agissait uniquement d'une sécurisation des impressions et non d'un flicage.

TEA

La fermeture de la Trésorerie Amende génère plus d'accueil généraliste sur la plupart des Centres des Finances. Les caisses reçoivent en masse ces nouveaux usagers perdus ne sachant plus où effectuer leur règlement ou demander un échéancier. Les agents sont pas en mesure d'accueillir ce type d'encaissement.

Pour rappel les représentants CGT lors de leur tournée de service ont transmis un Pas-à-Pas pour la prise de rendez-vous téléphonique avec la TEA à donner au contribuable.

Les autres accueils subissent le déport de l'accueil de la TEA qu'il soit physique ou téléphonique.

Nous constatons surtout un manque de communication de la Direction au sujet de la TEA envers les autres services.

La Direction avait pourtant certifié que le déménagement de la TEA permettrait de rompre avec les habitudes prises par les usagers de se déplacer, ils ont surtout pris l'habitude de se déplacer autrement !

Le GFA de Corbeil est en cours d'étude afin de mieux le sécuriser.

Accueil

Les horaires d'accueil (8h45 à 12h15) ne conviennent pas, surtout ceux qui ont des enfants scolarisés.

Les collègues doivent mettre en garderie leurs enfants le matin, ce qui engendre des frais supplémentaires.

Un bilan sera présenté aux OS à la fin du printemps.

SIP

Lors du CSAL du 14/11/2024, un bilan de la campagne IR 2024 a été demandé par la CGT : Connaître le taux de fréquentation : accueil + téléphone + déclaration ligne – papier - e-contact (par rapport à 2023) , le débordement téléphonique

Ce bilan sera présenté lors du CSAL de printemps.

21 bis rue Féray Corbeil :

- Il est demandé aux premiers agents arrivants de désactiver l'alarme le matin.

Les agents ne veulent pas de cette responsabilité qui ne fait pas partie de leur attribution.

Puisque l'alarme est activée à distance le soir à 19h15, nous avons demandé qu'il en soit de même pour la désactivée le matin à 7h15.

La Direction va se rapprocher de la BIL.

Remplacements :

Départ du gestionnaire de site au 01/08/2025 : le gestionnaire sera remplacé, la Direction a déjà des candidatures.

Départ du gardien, mi-avril : le remplacement du gardien n'est pas assuré, les postes de gardiens ne seraient pas remplacés (se référer à la politique préconisée par la DG, pas d'information précise pour l'instant).

SGC d'Evry

La CGT est intervenue à la demande des collègues afin les agents communaux soient formés à l'émission des titres pour certaines communes, beaucoup trop de titres mal faits ou manques de documents essentiels ce qui entraîne beaucoup de rejets et du travail supplémentaire.

La Direction a confirmé qu'il s'agissait d'un sujet récurrent chez les ordonnateurs, le constat : un déficit des compétences.

Les SGC doivent accompagner les ordonnateurs.

La Direction va se rapprocher des SGC pour accompagner leurs services vers une montée en compétence.

Observatoire interne

Des collègues ne répondent pas, car les questions selon eux sont trop orientées, elles ne sont pas assez ouvertes, certaines questions sont incompréhensibles ou non comprises. Pas assez de liberté d'expression.

Pour rappel, l'observatoire interne est une enquête réalisée auprès de l'ensemble des agents du ministère, il s'agit d'une enquête sur les conditions de vie au travail.

Alors pourquoi cette question :

« Les agents autour de moi seraient prêts à participer à des actions revendicatives (grève, manifestation)... »

Selon la CGT, le ressenti des autres collègues n'a rien à faire dans ce questionnaire. C'est un questionnaire sur l'agent.

Le Directeur s'interroge aussi.

Applicatifs

Medoc Web : nul ! Plus complexe, plus long, plus lourd en écritures que DDR3. Cela implique plus de personnel à la comptabilité qu'avant.

*La Direction le reconnaît, mais il s'agit d'une volonté d'unifier les métiers.
Des formations peuvent être déployées pour les agents qui le demandent.*

ConsultPas : très long, indisponible comment fait-on lorsqu'on doit traiter un contentieux, une réponse à un e-contact, en RDVT ou au téléphone (les habilitations sont toujours limitées).

La Direction a fait remonter à la DG, toujours pas de réponse.

GMBI : nous ne reviendrons pas dessus mais les collègues sont exaspérés : 2 années de problématiques de GMBI d'affilée générant un nombre massif de contentieux.

C'est le ras-le-bol général !

La CGT a rappelé que lorsque la MAJ TH était réalisée par les agents des SIP, le taux d'occupation était plus fiable avec beaucoup moins d'erreur. La machine ne remplacera pas l'humain)

REC : Les paiements en phase amiable apparaissent bien trop longtemps après dans ADONIS. Ils ne sont pas visibles à la date de paiement, conséquence pour les services : les usagers paient une 2^e fois l'impôt ce qui génère beaucoup de e-contact pour rien, des RDVT, de l'accueil. La CGT a demandé que le paiement soit visible dès qu'il est imputé dans REC, l'information devrait être disponible plus rapidement dans Adonis.

Un Comité du numérique va être mis en place. Ce qui permettra d'évoquer toutes les problématiques liées à nos applicatifs..

Ponts naturels

La colère gronde !

Les collègues trouvent contradictoires la volonté de Mme Verdier d'afficher l'ouverture des services sur les périodes de pont alors que la DGFIP s'évertue à fermer de plus en plus l'accueil du public (cf : Flash info du 23/01/2025 : rencontre avec la Directrice Générale)

Responsabilité des Gestionnaires Publiques

La DG profite de la RGP pour déléguer la gestion et la validation des non-valeurs au pôle recouvrement spécialisé, dégageant ainsi la responsabilité des directeurs locaux. Sous l'argument de simplification, elle met en danger les agents et les chefs de services.

Par un arrêt du 19/12/2024, la Cour des comptes a condamné la responsable de la division Réseau de vente de la DNID et la commissaire aux ventes du centre de Saint-Maurice de la DNID.

En effet, la RGP touche à la fois la sphère ordonnateur et la sphère comptable.

La DG a d'ailleurs clairement identifié certaines missions comme à risque.

Elles figurent d'ailleurs dans la cartographie des risques .

A titre d'exemple :

- la Non détection d'une fraude fiscale d'ampleur ou à fort enjeu
- la Fraude externe (excédents de versement, chèques sur le Trésor et ordres de paiement)
- la Mauvaise appréhension de la procédure de signalement des fraudes aux faux ordres de virement (FOVI)

Ainsi, en cas d'erreur dans le contrôle ou la liquidation de l'impôt, si celle-ci est jugée significative par la cour des comptes, l'agent en charge du dossier peut être mis en cause et condamné pénalement à une amende.

Il en va de même pour des remboursements de crédit TVA : si l'erreur est significative et que l'agent n'a pas effectué correctement la chaîne des contrôles ou ne peut le justifier, il sera mis en cause de la même façon.

La Cour des comptes a d'ailleurs également condamné une secrétaire de mairie alors qu'il a été reconnu dans le jugement une surcharge de travail dont la commune avait connaissance.

Le Directeur avait déclaré lors du CSAL du 14/11/2024 qu'il engagerait sa responsabilité en cas d'erreur involontaire d'un agent B et C .

La CGT demande un communiqué auprès de tous les agents afin de les rassurer car il s'installe un climat anxiogène pour certains.

Nous demandons de mettre en place un protocole clair et précis, former l'ensemble des agents de tous les métiers aux risques de la RGP.

Une convention des cadres A en 2025 et une convention des cadres B en 2026 permettra d'échanger sur ce sujet. Le besoin de clarté est légitime selon elle mais difficile.

Nous redemanderons plus de précisions sur ce sujet.

Bilan des tournées de services

Nous avons interpellé le Directeur sur le ressenti des collègues.

*Les agents le répètent sans cesse : **le principal problème évoqué , est la suppression des emplois.***

« Ils savent ce qu'il y a à faire, ils savent comment le faire, mais ils n'ont pas les bras pour le faire,

Ils ne s'en sortent pas,

Ils mettent les bouchées doubles en pensant être sereins, mais finalement ils n'arrivent pas à endiguer la masse.

Les anciens sont tellement surchargés qu'ils n'ont pas le temps de former les nouveaux et si le temps, il l'avait, ils seraient découragés par le turn-over incessant. A quoi bon s'investir dans la formation d'un agent qui ne va pas rester ?

La DGFIP ne sait plus fidéliser. « Elle épuise, elle écœure ».

Ce qu'il en ressort est la PERTE DU SENS DU TRAVAIL :

- **industrialisation** des tâches
- la **tyrannie des statistiques** et des objectifs déconnectés du réel
- la **surcharge** de travail avec un visa léger ou un classement sans suite car pas d'enjeu (on n'a pas le temps d'évaluer l'enjeu). C'est consternant, frustrant.

La Direction est consciente des tensions dans les services, elle se déplace autant qu'elle peut dans les services afin d'échanger avec les agents.

Questions diverses

La CGT a rappelé que l'écologie ne doit pas être punitive.

Nous demandons qu'une poubelle par agent soit fournie afin que le tri puisse être effectué.

Il a été constaté que sur certains sites le prestataire regroupait les déchets dans la même poubelle, alors pourquoi le tri par les agents ?

Le problème a été identifié par la Direction, un rappel a été effectué auprès du prestataire qui a rectifié le tir.

PCE :

Avec la nouveauté des mutations locales, les cadres A ne participeront pas au mouvement local classique, ils devront candidater sur des fiches de postes.

Avec la restructuration des PCE, les collègues déposeront leurs candidatures selon le principe. La Direction a confirmé la priorité des agents déjà en poste.

La sélection se fera si des postes sont à pourvoir.

Direction :

Le regroupement de la Direction à Mazières a pris du retard. Les services sociaux, la médecine de prévention devraient rester sur le site de Mazières. Le service SFACT devrait quant à lui aller sur le site de la Préfecture. Ce regroupement devrait intervenir à l'automne 2025.

Wifi accueil :

Nous avons appris que le WIFI Accueil n'était disponible que sur le site d'Étampes. Aujourd'hui il n'y a plus d'autorisation pour l'installation du WIFI dans les accueils.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos revendications via notre messagerie syndicale :

cgt.ddfip91@dgfip.finances.gouv.fr



SECTION DE L'ESSONNE