



COMPTE RENDU DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION MORBIHAN RÉUNION DU 11 MARS 2025

A l'ordre du jour :

- Bilan des campagnes IR et avis 2024 et perspectives 2025
- Bilan du budget 2024 et perspectives 2025
- Point d'étape sur le plan départemental de transition environnementale
- Nouvelles modalités d'affectation locale des inspecteurs
- Questions diverses

Nous avons lu notre déclaration liminaire que vous retrouverez en pièce jointe.

***Bilan des campagnes IR et avis 2024 et perspectives 2025**

Si la Direction a fourni beaucoup de chiffres sur la campagne, elle n'a pas communiqué sur le ressenti des agents et encore moins sur leurs conditions de travail.

En résumé, l'année 2024 a marqué une baisse des flux d'accueil. Il faut dire que l'année 2023 avait été exceptionnelle avec la mise en place de GMBI et ses longues files d'attente fin juin !

16 502 usagers ont été reçus au guichet, en baisse de 15,6 %. 2 746 rendez-vous physiques ont été honorés (baisse de 5%), 2162 rendez-vous ont été tenus dans les permanences France Services.

19 336 messages e-contacts ont été reçus (baisse de 12%), 7 206 mails sur les balfs des SIP (- 12%).

Pour la Direction, la campagne 2024 a été classique, sereine et maîtrisée.

Le Directeur du pôle fiscal a rappelé que le réseau et l'accueil DGFIP étaient les plus appréciés des usagers selon différents baromètres, y compris dans les France Services. Il lui a été fait remarquer que seuls les usagers qui ont été accueillis physiquement ou par téléphone ont pu répondre, pas celles et ceux qui n'arrivent pas à nous joindre !

Il a précisé que la stratégie multicanal était maintenue dans la sphère des particuliers.

Les problèmes de stationnement à Troadec pendant la campagne ont été évoqués.

Dans le cadre de la campagne TF, les équipes du PELH ont assuré un accueil spécialisé sur les 4 sites.

A noter que les SIP ont encore eu de nombreux chèques à traiter. Apparemment, les usagers sont réticents à souscrire au prélèvement automatique.

La campagne des avis de taxe habitation résidence secondaire a été intense.

Des locaux ont été taxés à tort à la THLV ou à la TLV alors même qu'ils étaient occupés au 1^{er} janvier 2024 et que les propriétaires avaient respecté leurs obligations déclaratives !
Merci encore GMBI !

Les services ont donc dû procéder à de nombreux dégrèvements.

Coût pour l'État : 1, 3 milliards d'euros !

Les perspectives pour 2025 ne nous ont pas été présentées parce que la note nationale n'est pas parue, la journée nationale de présentation de la campagne ayant lieu le 20 mars.

Nous avons demandé une 2ème borne d'accueil pour le SIP de Lorient, la RDRU va étudier cette proposition.

Nous avons également évoqué le sujet de la délivrance des avis d'imposition.

Nous avons soulevé la problématique du traitement des ECF entre le SIP et le SDIF.

La CGT a demandé des précisions sur le concept du « SIP de demain », ce sera polyvalence à tout crin !

La CGT a dit au Directeur qu'il fallait recréer un SIP sur la résidence de Ploërmel. Le périmètre géographique pour Pontivy est trop vaste, à la fois pour les agents et les usagers . Réponse de la Direction : nous n'allons pas refaire le NRP !

Néanmoins, le directeur du pôle fiscal nous a informé de la sortie prochaine d'une note précisant les conditions d'accueil pour le foncier qui, selon lui, n'était pas satisfaisant actuellement.

***Bilan du budget 2024 et perspectives 2025**

Le document de travail fourni par la Direction montre que l'application d'une mesure d'économies a privé le Morbihan de 93 178 € en 2024. Le montant total du budget alloué en 2024 a donc été de 3 025 520 €.

En 2024, la répartition des crédits s'est caractérisée par :

- une diminution de la part des dépenses immobilières qui représentent 51 % du budget et ce comparativement à 2023 où le réaménagement de l'accueil du Centre des Finances Publiques de Lorient avait mobilisé plus de 300K € de crédits.
- une augmentation de la part des dépenses de fonctionnement courant de 3 %, hausse s'expliquant principalement par celle du budget alloué à la formation, ainsi que la part des dépenses métiers (+ 2,5 %).

Ainsi les frais de formation sont en hausse de 77 K € :

- + 87,4 % des indemnités de stage (+ 78 K €) ;
- + 114 % des frais d'apprentis (+ 16K €) soit une dépense de près de 31 K € au titre des contrats conclus avec 4 apprentis ;
- +139 % des gratifications versées aux stagiaires pour une dépense totale de 13 K €.

Les frais pour achats, location et entretien de matériels sont également en augmentation de 37 % en raison, principalement, des achats de mobiliers et de fournitures de bureau.

Divers travaux ont pu être effectués en fin d'année 2024 (peinture, accueil Auray notamment) du fait de la non-utilisation du budget pour la rénovation de l'accueil de Pontivy.

• **Pour 2025**, dans le cadre de la mise en œuvre des services votés, 687 175€ (20 % de la prénotification) ont été mis à disposition de la DDFIP le 17/01/2025 pour le règlement des dépenses indispensables pour la continuité du service public.

• Suite à promulgation de la loi de Finances le 15/02/2025, des crédits à hauteur de 3 435 877 € ont été notifiés et 90 % ont été mis à disposition de la DDFIP le 18/02/2025.

• La notification de 2025 comparée à celle de 2024 est stable car la diminution de 1,67 % de la part « locaux » (- 20 909 €), après prise en compte de la diminution des frais de surveillance (principalement de la diminution des frais de vigiles) est compensée par une

hausse de 1,15 % de la part « agents » (+ 21 399 €).

Des garde-corps vont être posés sur les bâtiments à Lorient.

Les postes fixes vont être supprimés dans les accueils, sur toutes les résidences.

La priorité est mise sur la résidence de Pontivy pour les travaux concernant les sanitaires et l'accueil.

Un plan d'action est lancé sur la (nouvelle) baisse des frais d'affranchissement de 20 % et la diminution des frais de déplacement.

La CGT a parlé du projet de faire payer aux gardiens concierges les fluides consommés, pour nous c'est inacceptable ! La Direction attend une note de Bercy.

Point d'étape sur le plan départemental de transition environnementale

3 postes principaux d'émission ont été recensés dans le Morbihan :

les bâtiments pour 20 %, les achats pour 31 % et les déplacements de personnes pour 36 %.

Un plan départemental a donc été réalisé fin 2023 comprenant 5 items : le pilotage et la gouvernance, l'animation et la sensibilisation, la mobilité, le bâtimentaire et les achats. Au total, le plan recense 39 mesures.

La direction détaille dans le document de travail un premier bilan : au 1^{er} janvier 2025, sur 39 actions, 22 sont réalisées, 14 commencées et 3 non débutées, soit 56 % de réalisation. On citera notamment la réalisation d'audits énergétiques sur l'ensemble des sites, la fiabilisation de l'outil de suivi des fluides, la nomination de référents écofip sur chaque site, le développement des formations sur site, l'incitation systématique au covoiturage.

Certaines actions sont en cours de mise en place : finalisation des PDME sur les sites de Pontivy, Auray, Ploërmel et Hennebont, pose de robinets économes en eau, plan de réduction de la consommation de papier, mutualisation avec les autres administrations et collectivités.

Parallèlement, un tableau de bord permet de suivre les résultats des actions : en comparant 2023 et 2024 on note des améliorations sensibles de nombreux indicateurs : nombre de véhicules électriques/nombre total de véhicules de service (45 à 60%), consommation de gaz, d'électricité (- 5%), nombre de forfaits mobilité durable (+ 4%).

En revanche, le nombre de kilomètres parcourus par les agents lors des déplacements professionnels augmente légèrement, de même que les frais de déplacement associés.

La finalisation de l'ensemble des PDME sera donc fortement utile pour promouvoir les alternatives à la voiture individuelle et inciter à la mobilité douce.

Un plan de diminution de la consommation de papier dans les services est en cours, un suivi « rapproché » est assuré.

Nous avons fait remonter les réclamations des collègues « piétons » qui sont exclus du forfait mobilité de manière totalement injuste.

De nombreux collègues demandent l'installation de bornes de recharge électrique sur nos sites. La Direction va donc étudier la question mais si elle donne son accord, ce sera payant.

Nouvelles modalités d'affectations locales des inspecteurs

Nous l'avons appris fin janvier : les mouvements locaux sont remplacés par des affectations locales **exclusivement au choix** !

Selon le document de travail fourni, « ce principe de recrutement s'inscrit dans la recherche d'une meilleure adéquation entre le profil des cadres et les compétences

attendues sur un poste et permet aux inspecteurs de candidater librement sur les postes qui recueillent leurs préférences ». La Direction parle d'une évolution « sensible ».

Les affectations locales seront donc désormais réalisées exclusivement au choix et au fil de l'eau.

Les directions publieront sur leur intranet local toutes les fiches de poste dont la vacance est certaine à l'issue des résultats des mouvements nationaux ou à l'occasion d'un départ à la retraite par exemple.

Ainsi, les titulaires arrivant dans la Direction au 1^{er} septembre devront candidater sur les fiches de poste dès la parution du mouvement annuel de mai.

Toutes les fiches sont ouvertes à la fois aux inspecteurs déjà présents dans le département et à ceux y arrivant, sans que les uns priment les autres.

Les inspecteurs arrivant dans le Morbihan et non retenus sur une fiche de poste seront affectés ALD ou affectés d'office par la direction.

Les dossiers de candidatures seront transmis par mail et comporteront un CV, une lettre de motivation et les 3 derniers CREP.

Une première sélection des candidatures sur dossiers pourra être effectuée sans qu'il y ait eu d'entretien.

Si plusieurs candidats disposaient de compétences similaires, le recruteur devra choisir l'agent disposant de priorités et/ou de critères supplémentaires, comme cela est prévu par les lignes directrices de gestion mobilité. Cela restera à vérifier.

Les inspecteurs pourront bénéficier de l'accompagnement des conseillers mobilité carrière.

La Direction du Morbihan prévoit une visioconférence le 25 mars prochain sur le sujet.

La Direction a répondu à quelques-unes de nos questions :

- Il y aura un retour pour celles et ceux qui n'auront pas le poste. Le mouvement ne devrait pas s'effectuer au fil de l'eau dans le Morbihan mais plutôt sur les mois de mai et juin. La Direction considère qu'elle ne peut pas démarrer avant la parution du mouvement national.

Les bilatérales avec la Direction seront maintenues pour les OS. L'entretien a lieu avec le chef de service et un responsable RH. Pour les postes en Direction, il y aura une fiche de poste par division.

Nous vous rappelons que la CGT dispose de modèles de lettres de motivations pour pouvoir postuler. Contactez-nous si vous êtes intéressés.

La CGT est complètement opposée à ce type de recrutement.

C'EST UNE NOUVELLE REMISE EN CAUSE DU DROIT DES AGENTS ET AGENTES :

C'est la porte ouverte à toutes les discriminations. Les chefs de service vont en toute logique préférer un agent efficace immédiatement et longtemps pour un meilleur rendement. Ils ont aussi des statistiques à rendre.

Pour quels motifs non assumés va-t-on refuser le poste ? : trop vieux ? trop jeune ? trop peu qualifié ? Trop de risque que vous tombiez enceinte ? Trop de temps partiel ? Trop souvent absent ? ...

Mais, il y a fort à parier que le motif de refus retenu sera « l'agent retenu avait un meilleur profil ». Il sera donc très compliqué de contester la décision.

Dans ce système, choisir c'est renoncer : si on accepte un poste qui nous plaît en mars, tant pis si en juin un poste bien meilleur est ouvert, nous ne pourrons pas y postuler.

C'est pour cela que la CGT Finances Publiques revendique un mouvement unique annuel, ce qui permet un choix plus étendu.

Le risque de « filiarisation » est réel pour les collègues, le profil professionnel devient prépondérant, diminuant encore l'intérêt pour une carrière dans la Fonction Publique. Et ce nouveau protocole va alourdir la charge de travail des chefs de service et des services RH.

Pour bien comprendre tous les dangers de cette réforme, il est utile également de faire le lien avec le **RIFSEEP**, qui a fait son entrée par la petite porte à la DGFIP en 2025 : le salaire peut être différent au sein d'une même catégorie selon le poste occupé. L'administration n'a jamais mis autant d'entrain à détruire les règles de gestion et les droits et garanties des agent.es, elle franchit cette année un nouveau cap.

Quand on connaît la capacité à étendre à tous et toutes les mauvaises réformes, l'année prochaine ce seront toutes les catégories qui peuvent être concernées.

La CGT considère que s'opposer aux règles de mutations actuelles et gagner sur nos revendications en la matière, c'est refuser de laisser l'administration avoir un peu plus la main mise sur nos choix professionnels et de vie.

Questions diverses

- 3 contractuels vont être prochainement recrutés
- Le CSAL emplois Morbihan est convoqué le 28 avril, la CGT le boycottera.
- La fiche individuelle sur votre compte ENSAP : la Direction a précisé qu'elle n'est utilisée que pour une mobilité interministérielle et avec l'accord de l'agent. Pour nous, se pose toujours le problème du contenu de cette fiche avec notamment le nombre de jours de grève.

Vos élus CGT au CSAL :

Christophe RISSEL
Stéphane GALLAIS

Albane GUILLOU
Céline CANN