

RACINE CARREE

Compte rendu du CSAL du 13/04/2026

La réunion s'est ouverte à 9H30, ce lundi, avec « Oh miracle », en guise de bienvenue, café et eau à disposition. Ce simple geste de convivialité, perdu lors de l'ancienne présidence, n'assure pas la concorde dans la suite des discussions, mais augure le retour d'une certaine bienséance.



Lors de notre premier contact début mars avec notre nouveau directeur, M R Cabanel, nous avons insisté sur le fait que nous souhaitions que les relations entre organisations syndicales et directions soient plus apaisées et moins conflictuelles que ces dernières années, avec de véritables échanges donc un meilleur dialogue social.

Par son discours en ouverture de séance, M Cabanel semble être sur la même longueur d'onde. L'avenir nous confirmera ou pas, cette ouverture au dialogue.

Il préconise la mise en place de véritables réunions de service qui permettraient un échange constructif en lieu et place de directives infligées sans discussion.

Il préconise également des moments de convivialité, type : café, repas... afin de créer une ambiance plus agréable.

Il indique avoir préconisé aux chefs de service un pilotage qui n'est pas exclusivement basé sur les indicateurs mais de remettre l'accent sur la réalisation de nos missions dans de bonnes conditions.

Est-ce simplement le changement de directeur qui modifie la donne, ou y aurait-il une prise de conscience de la DG ??

Il est toutefois fait observer que les moments de convivialité ne doivent pas être suivis de remontrances, ou de remarques désobligeantes. La convivialité exposée comme vitrine du bien être social, n'est pas la solution.

Il déplore l'attitude de certains agents qui critiquent et surveillent le travail de l'autre.

Si nous sommes d'accord avec ce principe, nous déplorons également la mise en concurrence néfaste entre agents mise en place par certains chefs de service. Le rôle d'un chef de service est de faire participer chacun, sans discrimination, selon ses moyens et d'amener chacun à donner le meilleur. Or ce que l'on voit depuis de nombreuses années, ce ne sont que rebuffades et réprimandes sans jamais une once de reconnaissance.

*** Réorganisation du PCE :** (cellule du Pôle unifié de contrôle)

Les pôles de contrôle et d'expertise, mis en place en 2006 furent à l'origine un dommage collatéral de la création des SIE. Contestés lors de leur création et loin d'être une structure parfaite, ils jouent néanmoins un rôle crucial entre les services de gestion et de contrôle. La DGFIP a décidé la réorganisation du service, en 3 trois grands principes : l'expertise, la programmation, et la vérification.

-la cellule expertise sera composée 2A et 1B et intégrera le SIE ,
-Au sein du PUC : la cellule programmation/CSP sera composée de 3A et la cellule de vérificateurs sera composée de 6 vérificateurs.

1A sera transféré à la DIRCOFI.

La CGTFIP82 a voté contre cette énième réorganisation de service. Sous couvert de lutte contre la fraude la plus importante ou la plus spectaculaire, le contrôle fiscal au plus près du terrain disparaît. La relation de confiance a remplacé le civisme fiscal. Les PCE sont victimes de cette évolution.

Le SIE 82 récupère quant à lui une mission supplémentaire avec un agent en moins puisque prélevé par la DG au nom du financement des nouveaux CC PRO , et alors que le SIE est sollicité pour délester ces mêmes CC PRO des appels concernant la facturation électronique !

***ADIEU TAGERFIP, place au flou artistique :**



Désormais, nous débattons sur « une cible d'emplois » dictée par la DG. Le mot « cible » n'est-il pas prédestiné à un dégomme en règle des emplois. Nous pourrions en rire si les situations des services n'étaient aussi catastrophiques.



En ce qui concerne le 82, nous passons de 267 agents à 257 ETP, équivalent temps plein; 257 est le poids de notre département au regard des charges et enjeux objectifs par Bercy, nous ne pesons pas bien lourd et il ne nous restera bientôt plus que l'impôt sur les os ; La réalité sur le terrain en effectif réel est quant à lui de 252,1 ETP. La parité administrative a tenté, tant bien que mal, de nous expliquer ce tour de passe-passe, sans grand succès. Ce que nous y voyons c'est une diminution d'effectif de 10 agents, et 5 ETP manquants au 01/01/2026. Gageons que nous verrons arriver ces agents au prochain mouvement.

***Réorganisation CDL :**

Un CDL sera nouvellement affecté sur la « communauté d'agglomération du grand Montauban », qui en était dépourvu jusqu'alors.



Cette décision est sensée et semble aller dans le bon sens pour fluidifier les rapports avec les SGC et le SFDL.

***Question diverses :**

► Le rush lié à la campagne arrivant à grands pas, il est demandé si le portail du CDFIP de Montauban sera opérationnel prochainement. La réponse est : « probablement non » la cogestion avec l'AGILE semble bien compliquée. (l'AGILE n'est décidément pas très agile!)

► Nous demandons toujours dans le cadre de la campagne, si les brochures pratiques vont enfin parvenir aux services concernés. Les agents se trouvent souvent démunis face aux questions déjà formulées par les usagers. La direction répond que les brochures n'ont pas été reçues et que dans l'attente, elle fera des copies.



► Devant l'augmentation du prix du carburant , à notre demande concernant le télétravail exceptionnel

qui pourrait être octroyé aux agents demeurant loin de leur lieu d'affectation, le directeur répond qu'un mail a été adressé aux chefs de services, les incitant à la bienveillance, mais qu'à ce jour, aucune demande n'a été adressée. Un aménagement dans la limite de 3 jours de télétravail par semaine peut être néanmoins accordé.

Il insiste tout de même sur le fait que trop d'agents en télétravail peut nuire à la bonne marche du service et à l'encadrement des nouveaux arrivants, mais que la situation actuelle peut justifier ces aménagements,

La situation du SGC de MONTAUBAN sera évoquée à la prochaine FS du 11 mai 2025.