

Spécial Compte rendu du CSAL (Comité Social d'Administration Local) du 18 AVRIL 2023

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le CSAL remplace le CTL (Comité Technique Local). Ce tour de passe-passe issu des dispositions de la loi de transformation de l'action publique a pour objectif inavoué de réduire les instances et la représentation syndicale.

Liminaire CGT – Notre billet d'humeur !!!

Pour ce CSAL, la CGT a ouvert la séance par une **déclaration liminaire** dénonçant le système d'évaluation professionnelle avec la nouvelle application Esteve, censée permettre une harmonisation des pratiques.

Non contente de déployer un « nouvel » outil déjà utilisé par de nombreuses autres administrations, la DGFIP décide d'appliquer, de façon impromptue et sans pédagogie vis-à-vis des personnels, les instructions émanant de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, au risque de définitivement démotiver les agents .

Entretiens professionnels 2023 : rétrogradations quasi-systématiques des profils-croix sur consigne de la DG !

Lors des réunions de présentation du nouvel outil et de la campagne d'évaluation professionnelle (aux seuls encadrants), la consigne donnée aux évaluateurs a été claire : *Il va falloir revoir le profil croix qui est, à la DGFIP, trop favorable aux agents*, confirmé par les CDS lors du CREP. Traduire : *Il y a trop d'agents notés excellents dans les tableaux synoptiques, il va falloir revoir cela !*

Les conséquences n'ont pas tardé : les agents voient leur profil croix rétrogradé au motif que la notation est annuelle : Même au regard d'une expérience accumulée sur une mission, arguant de cette annualisation, l'Administration considère qu'on ne peut affirmer qu'un agent est "excellent" chaque année. L'excellence ne serait-elle plus atteignable ? Cette nouvelle politique de reconnaissance de la valeur des agents n'est pas de nature à les motiver.

Cette nouvelle donne a un impact direct sur les promotions des agents ! En matière de promotion par tableau d'avancement, les Lignes directrices de gestion (LDG) prévoient en effet un cumul de 30 points que seuls des croix en « **Excellent** » permettent d'atteindre en 5 ans. De nombreux agents vont donc rester sur le bord de la route à regarder passer la caravane des tableaux d'avancement. Et que dire des listes d'aptitude pour lesquels les heureux élus (peu nombreux) devaient cumuler des « **Excellent** » pour pouvoir prétendre au *Graal*.

La direction reconnaît l'absence de pédagogie sur le seul applicatif Esteve mais affirme qu'un système maintenant des « excellents » partout n'a plus de sens. Il faut une approche qui s'inscrive davantage dans la « sincérité » et, même si la bascule est « difficile », ce nouveau système est « sain et nécessaire ».

Dans un contexte morose de pouvoir d'achat en berne sans perspective d'augmentation digne du point d'indice ni de revalorisation des points d'ACF ou d'actualisation des régimes indemnitaires à la DGFIP, est-ce ainsi que notre Administration entend marquer la reconnaissance de ces agents ?

La CGT réagit en faisant part au directeur du sentiment d'injustice et de l'écœurement des collègues qui, bien que s'étant adaptés à toutes les restructurations liées notamment au NRP, se voient récompensés par la baisse leur profil croix au motif que leurs compétences ne sont plus excellentes au regard des nouvelles fonctions. De nombreux collègues ont dû changer de métier. Alors qu'ils sont aguerris et investis dans leurs missions, on leur dit qu'ils sont moins compétents que l'année passée !

C'est inacceptable car un agent ne perd pas son acquis de connaissances professionnelles l'année d'un changement de service. L'administration doit laisser le temps à l'agent de s'adapter à son nouveau poste avant de baisser une croix.

Certains n'ont eu aucune explication de la part de leur supérieur !

Les agents de la CID sont ressortis de leur entretien sans que leur évaluateur les ait informés sur leur profil-croix. Le tableau est resté vierge. Les collègues attendent de connaître leur profil via le CREP sans même avoir pu se défendre au cours d'un échange qui n'en est plus un. Cette situation relevant de la DISI, aucune explication ne peut être apportée lors du CSAL.

Les agents endurent une augmentation perpétuelle de leur charge de travail due aux incessantes et massives suppressions d'emplois enregistrées chaque année, ils avalent à longueur de temps l'absence de considération, ils doivent accepter la prépondérance donnée aux recrutements externes aux dépens des promotions internes, ils subissent des déplacements géographiques et fonctionnels dans le cadre du NRP...

Nous disons STOP !

Cela suffit ! L'habillage hypocrite de l'harmonisation des notations masque la volonté d'imposer la rémunération au mérite à des agents déjà plus que méritants, éreintés par le manque d'emplois et une industrialisation des tâches, anxigène et déshumanisante. Un tel contexte va à l'encontre de l'obligation faite à l'employeur de garantir des conditions de travail correctes et la sécurité des personnels, ainsi qu'un service public de qualité aux contribuables. La réalité est tout autre !

Points à l'ordre du jour du CSAL

1) Le pont naturel du 19 mai 2023 arraché par les O.S :

Il aura fallu toute l'insistance et les arguments des O. S. pour arracher ce pont alors que de nombreuses directions l'accordent.O. S. Le directeur n'en contrevient pas mais fait part du caractère contraignant des consignes de la DG. Il faudra évaluer les conséquences de la fermeture des services le 19 mai pour envisager ce pont naturel l'année prochaine et les suivantes.

Le nouveau Directeur a accordé la fermeture mais toujours avec l'obligation de poser cette journée dans SIRHIUS. Rappelons que la CGT revendique que ces ponts si « naturels » soient de « vrais » ponts offerts aux agents. »

2) Mise en place du Centre de contact (CC) Professionnel à Châlons en Champagne au 01/09/2023 ou comment justifier la fermeture de postes ou de services !

En théorie, ce CC a pour vocation de délester les SIE de l'accueil de 1^{er} niveau. L'Essonne, l'Hérault et le Val d'Oise sont les 3 directions exportatrices d'emplois. La DDFIP 91 transférera 8 emplois en 2023 et 9 en 2024. Le CC pro disposera de 49 emplois en 2024.

Oui mais ... les emplois partent, les tâches demeurent !

En effet, de l'aveu de la direction, le CC de Châlons connaît des difficultés de recrutement. Sur 26 emplois de B ouverts, seul 13 sont pourvus.

Par conséquent, la direction ne va pas transférer la totalité des appels, quantité qu'elle a pourtant calibrée en amont, proportionnellement aux emplois implantés. Les agents des SIE du 91, en nombre diminué, vont donc devoir assurer partiellement l'accueil téléphonique normalement dévolu au CC Professionnels.

La CGT déplore le décalage entre les promesses des centres de contact sur le papier et la réalité.

Pour rappel, Les SIP sont toujours en charge des e-contacts de 1^{er} niveau et absorbent le débordement téléphonique lors des campagnes déclaratives et des avis !

Le nombre de tranches horaires de délestage téléphonique mobilise lourdement les collègues. La direction répond que leur nombre ne peut être diminué, le cadrage étant national. Les sessions les moins « prisées », 10h30/13h et 14h30/17h, sont parfois imposées aux agents. Sur certain(s) site(s), le télétravail a été refusé aux collègues de la cellule accueil.

La réalité est là, les agents ne peuvent plus absorber l'accueil sous toutes ses formes en raison de la suppression massive des postes.

La CGT Finances publiques réaffirme son opposition au NRP, aux délocalisations, à la destruction de notre administration.

Les représentants de toutes les O. S. (Organisations Syndicales) votent contre la création du CC Professionnel à l'unanimité. O. S.

3) GMBI (Gérer mes biens immobiliers) et e-contacts : la surcharge de travail reconnue par la direction

La direction est consciente de la difficulté actuelle. Le directeur va se déplacer au CDIF pour évaluer le message à répercuter à la DG.

GMBI et Gest ODL : un manque d'anticipation en matière de formation !

La CGT déplore que les dispositifs aient été lancés sans que les collègues soient correctement formés.

La DG a imposé une marche forcée si bien que la DDFIP 91 n'a pu former que 2 agents par service fin 2022. Résultat : les collègues n'ont pas les billes pour répondre aux usagers.

Les ambitions de la DG, toute entière occupée à supprimer des emplois plutôt qu'à renforcer le service public, demeurent inquiétantes pour le devenir des missions cadastrales et foncières

Les services fonciers ont perdu entre 2012 et 2020, 10,2 % de leurs effectifs en équivalents temps plein travaillés (ETPT) comme l'indiquent les rapports annuels de performances (10 155 ETPT en 2012 contre 9 122 ETPT en 2020). C'est dans ce contexte qu'il faut lire les difficultés de ces services à accomplir leurs missions de mises à jour de l'ensemble des données cadastrales et foncières, mais aussi de taxation et de contentieux. En outre, la mise en place du service GMBI entraîne déjà un surcroît de travail pour les services fonciers avec un grand nombre de messages « e-contact » à traiter engorgeant les services.

Et que dire de la disparition non annoncée de la calculette IR sur Iliad, sans consigne de se rabattre sur Colbert ? Les agents ont été mis à mal face aux contribuables.

4) Ouverture de l'accès national des notaires au fichier immobilier (ANF)

Les offices notariaux auront désormais accès à l'application ANF via laquelle ils obtiendront une réponse automatisée à leurs demandes de renseignement. Le SPF ne traitera plus les DR (demandes de renseignements) que de manière résiduelle.

La direction félicite le SPF pour son résultat en termes de délai de traitement et de mise à jour du fichier immobilier, qui est de 18 jours.

Ainsi, face aux menaces sur la profession des notaires (transposition par Macron de la directive Bolkestein

qui prône la libéralisation des services dans toute l'Europe sur le modèle anglo-saxon...), les notaires ont su se protéger en « achetant la publicité foncière à la DGFIP ». Grâce aux moyens financiers qu'ils ont offerts à Bercy pour mettre à jour les données, ils vont récupérer l'accès au fichier immobilier. Ils ont consolidé et même élargi leur monopole face aux avocats, grâce à la liquidation patrimoniale des divorces extra-judiciaires.

Doit-on considérer que cette méthode « mettre de l'argent sur la table pour capter des parts de marché » augure de la suite dans le cadre du futur dépeçage de la DGFIP ?

Cette méthode brutale, uniquement motivée par la volonté d'économies budgétaires, fait abstraction des aspects humains, du professionnalisme des collègues, des risques juridiques sur la tenue du fichier et de l'engagement de la responsabilité de l'Etat.

5) Travaux au 75 rue Feray, Corbeil :

La phase 1 (travaux à l'étage) est terminée. Les collègues ont beaucoup souffert du bruit et aussi de la poussière. L'air, les sols et les documents papier en sont saturés. Les personnels d'entretien ont connu un surcroît de travail. La CGT fait observer que le code couleur indiquant l'impact sonore des travaux n'est pas toujours adapté. L'orange est attribué à des travaux dont le bruit est insupportable.

Le SPF déménage au 1^{er} étage les 17 et 18 avril. Le CDIF montera les 27 et 28.

Les travaux redémarreront le 2 mai au RDC. Les agents sont anxieux à l'idée d'y assurer l'accueil dans un environnement sale et sonore.

La trésorerie amendes déménagera ultérieurement au 75. Il y aura un hall commun, mais un accueil distinct.

La direction indique être allée sur le site le 14 avril et avoir répondu aux questions des collègues. Elle a entendu les besoins distincts des services en matière de restauration (d'ici le 2 mai, mise à disposition d'un micro-ondes et d'un réfrigérateur au 1^{er} pour le SPF ; espace repas dans l'actuelle cuisine pour tous les agents).

Rappelons que la section CGT FIP 91 a interpellé le Directeur afin d'octroyer 1 journée d'autorisation d'absence pour le déménagement du CDIF et du SPF. Le Directeur a répondu favorablement à cette demande par l'intermédiaire d'un mail destiné aux agents du 75 rue Féray.

6) Les contractuels à la DDFIP 91 :

24 contractuels sont actuellement en poste en Essonne. Le recrutement de contractuels est envisagé pour pourvoir les postes restés vacants au CC Pros de Châlons.

La CGT agit pour un renforcement des droits des contractuels de droit public et l'ouverture de possibilités plus importantes d'accéder à la titularisation. Les contractuels de droit public sont la catégorie du monde du travail la moins bien protégée, puisqu'ils ne relèvent ni du Code du travail, ni du Statut général des fonctionnaires.

Les gouvernements successifs ne souhaitent pas étendre aux agents contractuels certaines avancées du Code du travail ou du code général de la Fonction publique. Au contraire, ils cherchent à opposer les contractuels et les fonctionnaires pour fragiliser le statut général et aller progressivement vers un alignement des droits vers le bas.

Ce mode de recrutement n'est satisfaisant ni pour les personnels recrutés, ni pour les agents titulaires déjà en poste.

Les contractuels sont souvent recrutés sur des contrats d'une durée de 3 mois à 3 ans avec certes des possibilités de renouvellement, mais aucune possibilité de titularisation.

Le recrutement de ces collègues se fait la plupart du temps à minima pour la rémunération ; certains ont même dû bénéficier de primes de rattrapage pour que leur rémunération atteigne le SMIC. Les collègues contractuels ne bénéficient pas non plus de primes spécifiques, y compris celles liées à des contraintes ou pénibilités particulières.

Le différentiel de salaire est donc important entre les contractuels et les agents titulaires avec des exigences de travail identiques, malgré l'absence ou l'insuffisance de formation. Ils subissent aussi une vraie pression avec en perspective le possible non renouvellement de leur contrat.

Pour la Direction générale c'est une main d'oeuvre à plus faible coût, corvéable et modulable en fonction des besoins.

Pour les personnels, ces différents types de recrutements peuvent aussi engendrer tensions, divisions et concurrence au sein des services.

Pour toutes ces raisons la CGT Finances Publiques reste attachée au principe du concours, vecteur d'égalité des chances dans l'accès aux emplois dans la fonction publique et permettant à tous les fonctionnaires d'être sous un statut donnant les mêmes droits et imposant les mêmes devoirs.

7) Programme annuel de prévention 2022 (PAP) issu du DUERP :

Pour rappel, notre administration a payé depuis 10 ans le plus lourd tribut en termes de suppressions d'emplois et en réformes diverses et variées. Les risques professionnels dont les risques psycho-sociaux et la souffrance au travail ne cessent d'augmenter !

Le DUERP a pour but, sous la responsabilité civile et pénale exclusive du chef de service, qui signe d'ailleurs ce document, de recenser, d'analyser et de hiérarchiser les risques afin de préconiser des actions visant à les supprimer ou les réduire.

Sur les 702 lignes du DUERP, 41 ont été retenues à l'issue des GT réunis fin 2022.

Il est primordial de recenser, d'identifier clairement et d'analyser les risques professionnels toujours croissants existants ou liés à la mise en place des nouvelles structures et organisations du travail dégradées, pour prendre conscience collectivement du mal être au travail que nous impose l'État employeur, et l'obliger à reconnaître l'ensemble des risques professionnels.

La CGT Finances publiques revendique toujours un véritable droit à l'expression des agents comme des représentants du personnel.

8) Questions diverses :

> **Départs en retraite** : la CGT propose que la DDFIP du 91 communique via l'Ulysse local le nom des collègues partant en retraite avec un mot de remerciement pour leurs services. Le directeur valide sur le principe et évoque la possibilité d'instaurer un pot amical à l'occasion des départs en retraite.

> **Les moquettes au CFP de Palaiseau** resteront. La CGT indique que des collègues allergiques sont susceptibles de saisir le médecin de prévention en septembre si la poussière déclenche des réactions.

> **Groupe de Travail EFS** : le dossier sera repris par le nouveau responsable du pôle Gestion Fiscale, le poste étant pourvu.

> **Evry SIP et trésorerie municipale - déménagement vers un local en QPV ?**

Le chiffrage du coût du déménagement du SIP d'Evry et de la trésorerie municipale est en cours. La direction veut être sûre de son projet avant de demander les crédits au SPIB (Service Stratégie Pilotage Budget) et à la DIE (Direction de l'Immobilier de l'Etat). Elle fait au mieux pour que les nouveaux locaux soient en QPV (Quartier de la Politique de la Ville).