



Compte-rendu du CSAL du 22 janvier 2024

Le CSAL du 15 janvier ayant été boycotté par l'ensemble des représentants des personnels (cf déclaration liminaire intersyndicale), il était reconvoqué ce 22 janvier.

- Règlement intérieur CSAL / FS

Alors que les représentants des personnels avaient transmis à la direction de nombreuses modifications, la direction nous a informés que le projet de document de la centrale ne pouvait faire l'objet d'aucune modification... Alors pourquoi le soumettre au CSAL avec vote ? Nous avons évidemment voté CONTRE à l'unanimité !

Néanmoins, la direction nous a indiqué que certaines demandes portant sur des pratiques locales, celles-ci seraient maintenues et opposables puisqu'elles seraient rappelées dans le compte-rendu de la séance.

- Emplois PLF 2024

Direction :

Les transferts et relocalisations sont ciblés par la DG. La marge de manœuvre pour la direction locale porte sur le nombre d'emplois par services (par ex : le nombre par SIE).

Le ciblage est effectué en tenant compte des charges (DG) mais pas seulement, la direction examinant au cas par cas chaque service.

Des rééquilibrages sont aussi demandés par la DG.

Les vacances d'emplois ne peuvent être arrêtées à un instant T car en évolution permanente.

On peut toutefois s'interroger du fait que ces chiffres remontent pourtant régulièrement à la DG, donc ils peuvent être arrêtés à un instant T !

Direction :

S'agissant du SPF, la direction a reconnu que 4 suppressions + 4 transferts, c'était « lourd ». La grande majorité des emplois ne veulent pas suivre la mission. La direction s'est engagée à ce que ces agents restent sur le poste 1 année s'il n'y avait pas de vacance de poste.

La direction a confirmé, suite à notre demande, que tous les chefs de services et les agents concernés avaient été prévenus de la suppression ou du transfert de leur emploi.

Nos élus ont rappelé le contexte très anxiogène des restructurations et suppressions d'emplois, chacun se demandant quand ce sera son tour.

Les représentants des personnels ont voté CONTRE ce point « emplois » à l'unanimité.

- TAGERFIP

Il n'y a plus que des recrutements sur fiches de postes, y compris pour les postes comptables.

Les représentants des personnels ont voté CONTRE ce point « emplois » à l'unanimité.

- Ponts naturels 2024

La direction a retenu :

- Le vendredi 10 mai (Ascension)
- Le vendredi 16 août (Assomption)

La direction a précisé que les chefs de service pourront demander un allègement des jours de télétravail durant la campagne déclarative.

- Bilan 2022 du télétravail

A la demande de la CGT, la direction transmettra le détail par catégories d'agents pour 2022 et 2023.

Reformulation :

RAPPEL important !

Avant le dépôt de la demande de TT dans Sirhius, l'agent doit demander un entretien à son chef de service (CDS) pour l'informer de sa demande. Lors de cet échange, le chef de service communique oralement sa volonté d'accéder ou non à la demande de l'agent.

OR, l'agent peut être en désaccord avec un refus de son CDS. Il lui est alors possible de la contester : la première démarche est donc de saisir sa demande dans Sirhius.

L'agent obtient un retour écrit avec les motivations du chef de service.

Si vous jugez ces motivations non convaincantes, vous pouvez contester sa décision, c'est parfaitement votre droit !

Vous DEVEZ alors déposer un recours hiérarchique. Si la réponse est toujours négative, pour aller au bout de votre recours, vous DEVEZ faire un appel à la CAP Nationale.

N'hésitez pas à nous contacter pour avoir l'aide de nos militants !

- Plan de transition environnemental

Direction :

La DG a eu recours à un prestataire externe pour l'accompagner dans l'élaboration de son bilan, puis la déclinaison au niveau de chaque direction.

La DDFiP de l'Essonne doit donc présenter un plan local de transition environnemental.

Il s'articule autour de 6 axes :

1. Pilotage et gouvernance
2. Animation - sensibilisation
3. Mobilité
4. Bâtiments
5. Achats
6. Informatique

Les trois domaines identifiés comme les plus forts gisements de réduction d'empreinte carbone, y compris à court terme : mobilités, énergie des bâtiments et consommation du papier.

Ce plan va être mis en ligne sur Ulysse 91 avec, tout au long de l'année 2024, des articles réguliers sur les actions mises en œuvre. Un appel au volontariat sera lancé pour désigner, dans chaque bâtiment, un « **ambassadeur EcoFip** » chargé de suivre au quotidien la mise en œuvre du plan et la bonne information des agents et des usagers.

Un « ambassadeur Ecofip »... ! Rien que ça ! En fait, par définition, ambassadeur : « personne chargée d'une mission »... c'est tout de suite moins clinquant ;-)

La direction va recruter un emploi pour l'aider sur ce dossier.

- Un projet de rénovation a été déposé pour Massy (murs extérieurs, ouvrants, chauffage).
- 3 sites sont à l'étude : Juvisy, Yerres et Etampes.

- Fermeture de l'antenne du PCE de Corbeil à Etampes

Le poste comprend 1 B et 2 A. Dans les faits il y a effectivement sur le site d'Etampes : un inspecteur (qui souhaite faire sa mutation), une « chaise vide » (un inspecteur détaché) et un contrôleur (qui part en retraite en avril 2024), soit une structure de 2 personnes actuellement qui se réduira à 1 personne.

Ces emplois seront transférés sur le PCE de Corbeil. Deux inspecteurs stagiaires y sont affectés afin d'anticiper ces départs. Le poste de contrôleur restera à pourvoir sur Corbeil.

Les motifs invoqués par la direction sont : l'isolement de l'agent en termes de sécurité mais aussi de « bonnes réalisations des missions », l'éloignement pesant aussi sur le collectif de travail.

*La CGT déplore l'éloignement du futur PCE de Corbeil avec le SIE d'Etampes et des 3 postes qui auraient pu être pourvus par des agents domiciliés dans le Sud-Essonne, **et que les 2 postes d'inspecteurs seront déjà pourvus par des inspecteurs stagiaires qui arrivent dans les services en mai !!!***

Actuellement le PCE de Corbeil ne dispose pas d'assez de place/bureaux pour accueillir les futurs collègues : ce problème sera vu par la BIL.

Le devenir d'Etampes qui se vide peu à peu d'agents est alors venu.

La direction nous a clairement indiqué que le sujet de redensifier Etampes allait se poser. Mais pour l'heure aucune information sur les sites ou les services qui pourraient rejoindre Etampes. La seule garantie réaffirmée, c'est qu'il n'y aura pas de fermeture de site d'ici 2027.

*La direction joue sur les mots ! Il ne devait **plus y avoir de restructuration** jusqu'en 2027 autres que celles actées au NRP (unilatéralement par la direction) : il n'avait pas été envisagé dans ce plan la fermeture de l'antenne d'Etampes... et pourtant la voilà !*

Les représentants des personnels ont voté CONTRE ce point « emplois » à l'unanimité.

- Questions diverses

Direction :

Présentation de Mme DE SA, assistante de service social.

La direction étudie la réfection de l'accueil à Arpajon.

CGT :

- Prime GMBI, quels critères d'attribution par la direction ?

Pas de critères locaux, la liste est fixée par la centrale, la direction pouvant ajouter des personnels non identifiés par ces critères mais qui ont participé à la mission (ex : l'équipe dédiée en renfort à la direction).

Si vous pensez pouvoir y prétendre alors qu'elle ne vous a pas été attribuée, vous pouvez en demander la justification à la direction, ou nous envoyer un mail pour qu'on étudie la question.

- Y a-t-il un dispositif particulier en Essonne par rapport aux JO ?

Un nouveau préfet va arriver. Il n'y a pas de décision pour l'instant, mais peu probable que notre direction soit impactée.

- Le « budget » convivialité est-il reconduit cette année ?

Il n'y a pas de budget spécifique, mais le directeur réaffirme sa volonté de maintenir ces moments dans les équipes, et a prévu que ce moment particulier en début d'année soit reconduit, il est en cours.

- Auto-évaluation des cadres A : Reformulation

Nous avons questionné la direction afin de savoir s'il s'agissait de vérifier leurs connaissances techniques ou de la mission. La direction a apporté les informations suivantes :

Afin d'aider ses managers à évaluer leurs compétences comportementales dans les relations au travail, la DGFIP a mis au point un outil d'auto-diagnostic présenté sous la forme d'un questionnaire en ligne, le « soft skills ».

L'objectif de ce nouvel outil est de donner la possibilité aux cadres de se questionner sur leurs pratiques quotidiennes et de disposer d'un outil d'accompagnement qui se veut “spécifique et personnalisé”.