

**Syndicat National de la DGFIP-FORCE OUVRIERE**

Section de la Haute Loire

17, rue des moulins – BP351

43012 LE PUY EN VELAY CEDEX

fo.ddfip43@dgfip.finances.gouv.fr

Site local : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/043/>



Le Puy en Velay, le 12 Juin 2023,

## **Compte rendu du Comité Social d'Administration (CSAL) du 8 juin 2023**

À l'ordre du jour de ce Comité Social d'Administration Local (CSAL), la Direction avait inscrit à l'ordre du jour :

- 1 – Désignation du secrétaire de séance
- 2 – Approbation du PV du CSAL du 12 janvier 2023 (pour avis)
- 3 – Règlement horaires variables SAPF (pour avis)
- 4 – Point d'étape avancement travaux SAPF (pour information)
- 5 – Exécution du budget 2022 de la DDFIP (pour information)
- 6 – Bilan 2022 de la formation professionnelle (pour information)
- 7 – Bilan 2022 de l'activité de la cellule accueil et des espaces France Service (pour information)
- 8 – Tableau de bord de veille sociale (pour information)
- 9 – Questions diverses

En préambule, les *représentants* **FO-DGFIP 43** ont lu la déclaration liminaire suivante :

*« Monsieur le Président,*

*La campagne IR vient tout juste de se clore, et le moins que l'on puisse dire, c'est que les collègues en ressortent lessivés.*

*Sous l'effet conjugué de la campagne de déclaration, de GMBI et des déclarations d'urbanismes, les agents de la cellule d'accueil et du SIP ont eu fort à faire.*

*Avec en moyenne entre 130 et 150 personnes, des rendez-vous qui durent parfois jusqu'à 13h30, les agents sortent de cette période plus que fatigués, découragés.*

*Ce qu'il ressort en premier lieu, c'est que l'accueil pose un véritable problème dans nos centres des finances. Et contrairement à ce que veut faire croire la direction, non, il ne*

*s'agit pas d'un problème d'organisation de la part des chefs de service.*

*Mais bel et bien d'un double problème : le sous dimensionnement de la cellule accueil, et le nombre insuffisant de collègues dans les services.*

*Et nous voyons bien là les limites et les conséquences cumulées du NRP et des suppressions d'emploi.*

*A force de supprimer du monde, il n'y a plus assez d'agents pour effectuer correctement les missions. Les agents se retrouvent pressés, épuisés, découragés.*

*Ces suppressions d'emploi conduisent d'ailleurs à un autre effet pervers : certains collègues voient leur demande de mutation locale bloquée par nécessité de service.*

*Et dans ces conditions de travail qui se dégradent inexorablement, on demande aux agents de travailler deux ans de plus, sans pour autant voir une véritable revalorisation des salaires.*

*C'est pourquoi **FO-DGFIP 43** réaffirment son opposition à la réforme des retraites, et exige :*

*- un recrutement massif d'agents titulaires pour faire face aux manques de moyens humains dans les services.*

*- Une vraie revalorisation du point d'indice.*

*- l'arrêt des restructurations et de la destruction de nos missions."*

En réponse à notre liminaire, le Directeur concède qu'il comprend la légitimité de la remontée de l'opposition à la réforme des retraites mais qu'à son niveau, il ne décide de rien.

Concernant les soucis rencontrés face à l'afflux du public pour la campagne IR dans les SIP et les Maisons France Service (MFS), la Direction se défend en indiquant que le choix pour les suppressions d'emploi s'est porté sur des emplois hors SIP alors que pourtant certaines missions ont été abandonnées comme la taxe d'habitation. Pour lui, l'avenir des SIP est l'accueil. Les élus **FO-DGFIP 43** sont montés au créneau pour dénoncer les suppressions d'emploi à la DGFIP, quels que soient les services. Par ailleurs, nous avons expliqué à la Direction qu'il reste dans les SIP la gestion de la taxe d'habitation secondaire, la gestion de la taxe d'habitation sur logement vacant mais aussi la gestion de la prime carburant décidée en début d'année 2023. Non, les agents du SIP ne se tournent pas les pouces.

Par ailleurs, aux campagnes IR et GMBI se rajoute l'envoi de courriers concernant des détections par l'intelligence artificielle de piscines ainsi que le suivi des déclarations d'urbanisme. Les services sont déjà submergés et on leur en rajoute. Le moment est bien mal choisi et c'est encore les agents qui en payent le prix avec un accroissement considérable de leur charge de travail.

Le Directeur explique que l'accent est mis sur l'accompagnement des usagers à la dématérialisation. Il explique que pour certaines démarches comme celle des cartes grises, elles sont obligatoirement dématérialisées. Les élus **FO-DGFIP 43** ont dénoncé ce système qui ne laisse pas le choix à l'utilisateur. En effet, soit l'utilisateur arrive à faire sa démarche seul ou alors il paye un prestataire afin de réaliser sa démarche dématérialisée. Aucun compromis n'existe alors que le service public se doit de rester gratuit pour tous.

Nous en avons profité pour parler du site « [enavoirpoumesimpots.gouv.fr](http://enavoirpoumesimpots.gouv.fr) » qui informe sur ce qui est fait de l'argent public et qui fait un sondage sur ces dernières. Un encart est présent lorsqu'un utilisateur se connecte à son espace personnel. Cela est bien mal venu quand les utilisateurs sont obligés d'attendre des heures sur place ou des jours par d'autres canaux pour avoir une réponse à leur question à cause de l'affluence importante.

## **1 – Désignation du secrétaire de séance**

Le secrétaire désigné pour ce CSAL est un élu de Solidaires.

## **2 – Approbation du PV du CSAL du 12 janvier 2023 (pour avis)**

Le PV a été adopté à l'unanimité.

## **3 – Règlement horaires variables SAPF (pour avis)**

Concernant ce point, la Direction nous présente le règlement intérieur du bâtiment de Terrasson où se trouvera ce nouveau service (Service d'Appui de Publicité Foncière). Les horaires de travail débutent au plus tôt à 7h et se terminent au plus tard à 18h30 avec comme horaires fixes 9h30-11h30 et 14h-16h.

Les élus **FO-DGFIP 43** ont demandé si les futurs collègues avaient pu être sondés car les horaires doivent être réglementairement choisis par service et non par bâtiment même si pour des raisons de logistiques cela est plus pratique que tout soit harmonisé. La Direction nous a indiqué qu'aucun sondage n'a été fait et qu'ils n'en feraient pas dans la mesure où cette typologie avait déjà été choisi il y a plusieurs années.

**FO-DGFIP 43** a demandé à ce qu'un sondage pour tout le bâtiment au 1<sup>er</sup> janvier 2024 soit réalisé. En effet, le dernier date de 2018 et cela permettrait que ce règlement intérieur puisse être légitimé. La Direction n'a pas accédé à notre demande.

Les élus **FO-DGFIP 43** se sont donc abstenus lors du vote, comme les autres élus.

## **4 – Point d'étape avancement travaux SAPF (pour information)**

Le SAPF est un service avec trois missions principales :

- Mise à jour du fichier immobilier
- Soutien et expertise notamment sur les formalités estimées complexes
- Accompagnement et conseil sur le pilotage (mise en œuvre des méthodes de travail).

Le tableau des emplois est réparti comme suit :

### • Tableau des emplois

CATEGORIES D'EMPLOI	EMPLOIS 2023	CALIBRAGE EN CIBLE
IP	1	1
IDIV	1	1
A	2	7
B	5	23
C	2	8
TOTAL	11	40

Tous les emplois sont pourvus sauf l'emploi d'IDIV qui reste vacant.

Un parcours de formation spécifique est mis en place pour tous les agents.

Concernant les locaux, ils seront installés au 2<sup>ème</sup> étage B du bâtiment de Terrasson. Des travaux ont été ou sont entrepris (électricité, plomberie, cloisons avec sols et peinture). La fin des travaux est prévue fin août et le parking en dessous Terrasson devrait pouvoir être réutilisé mi juillet. Du mobilier neuf financé par la centrale leur sera alloué.

Les élus **FO-DGFIP 43** ont pointé du doigt le fait que plusieurs agents aient environ 8m2 chacun seulement (10 m<sup>2</sup> préconisés par le droit du travail) lorsque le seuil de 40 agents sera atteint. Le Directeur nous a répondu qu'au départ ils ne seraient pas 40 et qu'avec le

télétravail, cela ne poserait pas de souci. Il nous a dit qu'à terme, il n'y aurait pas de bureau attribué pour un agent. D'ailleurs, nous avons appris que si les plans du SAPF étaient présentés aujourd'hui à Bercy, ils seraient retoqués. La DG se focalisant dorénavant sur des «open space», dans un soi-disant souci d'économies. **FO-DGFIP 43** a dénoncé cet individualisme et ce manque de cohésion de groupe à venir. Nous avons aussi demandé à avoir l'avis détaillé de l'ISST (Inspecteur Santé et Sécurité au Travail).

Concernant le volet emploi du SAPF, nous avons par ailleurs appris que celui-ci devra, quoiqu'il arrive, être à effectif complet. Ce qui n'est bien évidemment pas le cas pour les autres services. Cela signifie en clair qu'en cas de vacances au SAPF, les postes manquant devront être pourvus.

### **5 – Exécution du budget 2022 de la DDFIP (pour information)**

Le budget 2022 en crédits de paiement s'élève à 1 027 748€ (initialement 923 262€).

Certaines augmentations et dépenses non prévues comme les Gestionnaires de Ffiles d'Accueil ont contribué à faire des demandes de crédits complémentaires en fin de gestion.

Des économies peuvent être encore réalisées concernant le poste d'affranchissement où trop de recommandés seraient utilisés et envoyés.

### **6 – Bilan 2022 de la formation professionnelle (pour information)**

Le TAGERFIP fait état de 293 emplois. 267 agents ont bénéficié d'au moins une formation en 2022 (91,1 % des agents). Au total 1628 jours de formation ont été suivis (20 % de moins qu'en 2021).

La DDFIP de la Haute-Loire a organisé 71 sessions de formation en présentiel (plus du double par rapport en 2021).

Il est à noter que 114 animateurs des MFS ont été formés par la DDFIP 43.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'application SEMAFOR rend acteur l'agent de sa formation. Cette application permet à l'agent de consulter les formations dans le catalogue de formation et de pouvoir postuler aux sessions prévues. Un des bémols constaté est que l'outil qui permet de s'inscrire et d'être alerté pour une formation pour laquelle aucune session n'est prévue actuellement ne fonctionne pas.

Un gros travail pour rechercher et convaincre des agents à devenir formateur a été entrepris. Il est rappelé que les agents souhaitant devenir formateur peuvent le faire en s'inscrivant sur SEMAFOR ou en informant le service de la formation professionnelle. Un pas à pas devrait être mis en ligne sur Ulysse 43.

Un apprenti a terminé son contrat le 31/07/2022 au sein du SGC de Monistrol sur Loire. Un seul recrutement de service civique a eu lieu en 2022.

Les élus **FO-DGFIP 43** ont indiqué que les apprentis étaient là pour apprendre et non pas être considérés comme de la main d'œuvre pas chère. La Direction en est consciente et essaye de mettre en adéquation la formation des apprentis et le travail effectué.

Par ailleurs, les élus **FO-DGFIP 43** ont salué l'effort de formation et l'implication des collègues qui ont subi le NRP en toute conscience professionnelle. Cela a pu être possible grâce à plusieurs agents qui ont bien voulu faire partager leur savoir en devant formateur en local.

### **7 – Bilan 2022 de l'activité de la cellule accueil et des espaces France Service (pour information)**

L'équipe d'accueil est composée de :

- 2 agents rattachés au SIP de Brioude
- 3 agents rattachés au SIP du Puy en Velay
- 3 agents de l'antenne d'Yssingeaux rattachés au SIP du Puy en Velay.

Ils se déplacent dans les locaux de 18 MFS et de 7 permanences dans d'autres communes soit 25 permanences en tout. Ils occupent aussi de l'accueil physique des SIP. Ces agents sont co-gérés par la Direction et par les chefs de SIP.

Un agent du SIE départemental gère l'accueil du site d'Yssingeaux.

En 2022, ce sont 4020 entretiens qui ont eu lieu dans ces permanences (74 % pour de l'IR, 5 % pour de la TH, 12 pour de la TF, 4 % pour du SPL et 5 % pour d'autres questions).

Le directeur nous indique que les relations entre l'équipe d'accueil et les animateurs des MFS sont appréciées.

Concernant la campagne IR de cette année 2023, les collègues des SIP ont dû renforcer l'équipe d'accueil pour faire face au flux important de public se déplaçant dans nos centres des finances publiques et cela tout en faisant face à la gestion des déclarations IR et GMBI. Les élus **FO-DGFIP 43** ont dénoncé l'insuffisance en nombre d'agents dans la cellule d'accueil.

Par ailleurs, les élus **FO-DGFIP 43** ont alerté sur le fait que les agents avaient été lessivés durant cette campagne 2023. Plusieurs d'entre eux n'ont pas terminés dans les temps prévus leurs entretiens du fait de l'affluence des usagers. Une compensation est possible en relation avec le chef de service du SIP concerné si les horaires ont été rallongés (et même pour la cellule d'accueil qui est en « mission »).

## **8 – Tableau de bord de veille sociale (pour information)**

Le TBVS permet de prévenir de certains risques psychosociaux en étudiant plusieurs indicateurs.

Le nombre de jours de congés maladie de courte durée pour 2022 a considérablement augmenté (218 jours contre 146 en 2021) mais un agent cumule à lui seul 89 jours. Le Covid ne permet pas de savoir si ces congés maladie de courte durée sont liés à des risques psychosociaux.

Le nombre de jours mis sur le CET est de 1615 pour 2022.

Le nombre d'écèlement concernant les horaires variables a diminué de 5 % (381 en 2022) pour un volume horaire de 1423 heures.

Le nombre de télétravailleurs a augmenté (87 % en 2022 contre 66 % en 2021).

Le taux de rotation des agents diminue mais les élus **FO-DGFIP 43** ont indiqué qu'il y avait moins de structures donc moins de turn-over. Il faut rappeler que 25 agents ont quitté leur commune d'affectation suite au NRP. Par ailleurs, certains collègues se voient leur demande de mutation bloquée en 2023 pour nécessité de service ce que dénonce **FO-DGFIP 43** !

## **9 – Questions diverses**

- Concernant la Responsabilité des Gestionnaires Publics (RGP) mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les élus **FO-DGFIP 43** ont réitéré leur demande pour avoir des précisions. En effet, des réunions d'information ont eu lieu à destination d'autres administrations et des collectivités locales, pourquoi pas aux agents B et C de notre Direction ? La Direction a prévu de faire des fiches de procédures pour les agents afin de centrer les enjeux sur chaque thème/mission et ce dès cet automne. Nous souhaitons beaucoup de courage à ceux qui devront les rédiger!

- Absence pour don du sang : un agent peut aller faire un don du sang alors qu'il est en télétravail. Il doit envoyer un mail à son chef de service avant d'y aller et renvoyer un mail dès qu'il revient à son poste de télétravail.

- Concernant les problèmes d'étanchéité du bâtiment de la Direction, des travaux vont être réalisés. Les devis viennent d'être signés.
- La Direction nous indique que des travaux concernant les halls d'accueil vont être réalisés dans les bâtiments de Brioude et de Terrasson. Pour Yssingeaux, cela est encore à l'étude. Les élus **FO-DGFIP 43** ont fait état du besoin pressant de revoir la disposition de l'accueil à Yssingeaux car il n'y a pas de confidentialité possible.

**Les représentants FO-DGFIP 43 : Stéphanie BENOIT, Jérémie FOLL, Nathalie PORTAL, Karine VEYSSEYRE, Robert GAGNE (expert).**

Bulletin d'adhésion FO DGFIP 43 :

NOM : .....

Prénom : .....

Numéro DGFIP : .....

Poste : .....

Quotité de temps de travail : ..... (au

01/01/2023)

Grade : .....

Échelon (1) : ..... Indice (1) :

.....

Montant de la cotisation 2023 : .....€

Payable en une fois (2) (chèque ci-joint à l'ordre de FO- DGFIP Haute-Loire)

Payable en plusieurs fois (2) (3) (chèques ci-joint)

À adresser à Robert GAGNE ou Karine VEYSSEYRE (Trésorerie Hospitalière à la DDFIP 17 rue des Moulins BP 351 43012 LE PUY EN VELAY)

(1) renseigner toutes les lignes

(2) rayer la mention inutile

(3) indiquer le nombre souhaité