

« Atteindre le niveau nominal ! » (extrait de la préface du rapport d'activité 2022)



Compte Rendu du Comité Social d'Administration Local n°5/2023

Nous siégeons de nouveau sans règlement intérieur du CSAL (ex CTL).

1° Élection des représentants du personnel au conseil médical : vote des représentants du personnel titulaires du CSAL

Le conseil médical est une instance consultative paritaire appelée à donner un avis notamment sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie, sur le constat ou l'existence des infirmités qui en résultent et sur le taux d'invalidité qui en découle. Il est compétent à l'égard des agents de la DGFIP qui exercent leurs fonctions dans le département, à l'exclusion des agents relevant du conseil médical ministériel (cas plus rares, notamment pour les AFIP et AGFIP et les maladies professionnelles liées au Covid).

Nous dénonçons un système ubuesque et antidémocratique créé par la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique), en méconnaissance totale des réalités.

Il fallait constituer une liste de 15 candidats pour chaque département quelle que soit leur taille, un bel exemple de logique ! Dans nos petits départements, trouver 15 candidats pour la Haute-Saône relève de la gageure.

Une élection à bulletin secret a permis de désigner les 15 représentants suivants parmi 17 candidats inscrits :

- 1° Corinne MAUVAIS
- 2° Pascal BAULLARD
- 3° Nathalie GUYOT
- 4° Julie BOILEAU
- 5° Marie-Catherine LEGRAND
- 6° Nathalie CREUSOT
- 7° Rachel MANGELLE
- 8° Vincent RALLOT
- 9° Pauline REBEYROLES
- 10° Christine ROMARY

11° Véronique VARINICH
12° Estelle LAMBOLEY
13° Béatrice BOULANGER
14° Emmanuel SAILLARD
15° Corinne MULENET

2° Approbation des procès-verbaux des CTL 1, 2, 3 et 4/2022

Suite à une erreur de transmission des procès-verbaux, ce point est reporté à un CSAL ultérieur.

3° Approbation des procès-verbaux des CSAL 1 et 2/2023

Vote à l'unanimité

4° Présentation du compte-rendu d'exécution budgétaire 2022 et du document prévisionnel de gestion 2023

Pour 2022, l'intégralité des crédits de paiement soit 1 164 953€ a été dépensée.

Voici les principaux points saillants de l'exercice 2022 :

- Baisse continue des frais d'affranchissement (21,59%)
- Dépenses d'entretien courant (19,4%) qui deviennent le deuxième poste de dépenses du budget départemental pour un montant total 256 686€. Cette situation s'explique par une erreur d'imputation budgétaire interne régularisée sur 2022.
- Frais de formation en hausse de 55 % par rapport à l'année précédente en raison de l'arrivée de nombreux contractuels et stagiaires et à la reprise des formations en présentiel.
Pour FO-DGFIP, le support e-formation ne correspond pas toujours aux attentes des agents. Des dysfonctionnements techniques sont régulièrement à déplorer. De plus, certains thèmes comme l'appropriation de l'outil SEMAFOR nécessitent une présence physique pour une meilleure compréhension.
- Dépenses de l'occupant et services représentant 8 % du budget. Nous ne pouvons nous satisfaire des économies liées au marché de nettoyage compte tenu des prestations réalisées. La Direction constate effectivement les défaillances de l'entreprise choisie ! Des pénalités sont réellement appliquées en accord avec l'UGAP envers la société. Il est compliqué de pouvoir faire appel à un prestataire extérieur au marché public ! Pour information, le marché national court jusqu'en 2024.

En attendant les agents subissent !

- Le chantier de désamiantage de Lure devrait reprendre courant juillet 2023.

En attendant les agents subissent encore !

Pour 2023, le budget local s'élève à 1 034 475€ hors abondements.
Les enjeux se situent sur les mises à niveau des sites domaniaux avec la poursuite d'opérations liées aux économies d'énergie (changements des ouvrants sur le site de Lure, changement des chaudières place du 11^e chasseurs à VESOUL).
Il est également prévu d'accueillir à la DDFIP les services de l'action sociale en lieu et place de l'appartement du gardien-concierge . Des travaux importants de mise en accessibilité sont à prévoir. L'installation pourrait être effective début 2024. Le président nous informe que d'autres projets de densification de la DDFIP sont en cours de réflexion.
D'autres dépenses sont à prévoir comme le remplacement du camion des agents techniques et l'augmentation considérable (+ 60%) du coût des kits copies (consommables hors papier).

Pour information, la livraison du Centre de Contact est prévue pour avril 2024. Espérons que cette date sera respectée afin de ne pas impacter les agents mutés sur cette structure.

Pour FO-DGFIP, les marges de manœuvre pour des pistes d'économie seront de plus en plus limitées compte tenu de la fermeture de la dernière trésorerie.

Les agents subiront encore la rigueur !

5° Présentation du rapport d'activité 2022

La Direction a rénové la présentation de ce rapport d'activité pour offrir une vision plus synthétique. Le but est de le rendre accessible et attractif au plus grand nombre.

FO-DGFIP souligne cet effort de clarté mais note l'absence de certaines données pertinentes comme l'actualité sur certaines de nos missions (contrôle fiscal, comptabilité Etat..).

FO-DGFIP interroge la Direction sur certaines données RH comme les apprentis. À ce jour, il n'y a pas de quota sur ce type de recrutement. Cependant, les crédits alloués sont désormais gérés au niveau central ce qui peut laisser présager plus de contraintes pour les futurs candidats.

Conscients que l'apprentissage nécessite un investissement pour les équipes, nous demandons une communication en interne sur les possibilités offertes par notre administration.

Le rapport d'activité sera publié sur le site intranet local.

N'hésitez pas à nous faire part de vos retours sur ce document.

6° Présentation du tableau de veille sociale

Le TBVS est un outil permettant, grâce à une dizaine d'indicateurs, d'identifier des situations à risques, de suivre les évolutions et ainsi de mettre en place un plan d'action.

Pour FO-DGFIP, ce tableau n'est qu'un outil avec des données incomplètes qui ne permettent pas d'obtenir une vision claire de nos services. La Direction reconnaît cette situation et la difficulté d'exploiter les chiffres présentés.

FO-DGFIP a demandé à la Direction d'affiner certaines données.

Pour exemple, dans le département, 5 agents concentrent plus de 1080 heures d'écrêtements. Est-ce le reflet d'une organisation personnelle ? Est-ce des contraintes liées à la charge de travail ou à une organisation inadaptée ? Se concentrent-ils uniquement sur certaines structures ? A quelle hauteur ?

Cette analyse peut être effectuée également sur les jours déposés sur CET. Les agents ne peuvent pas, compte tenu de la masse de travail, poser tous leurs jours de congés durant l'année ce qui les oblige à alimenter leur CET ? Les jours sont déposés sur CET en vue d'une monétisation de ces derniers ? En quelle proportion ?

Une chose est sûre nos conditions de travail se dégradent et le réseau ne tient que grâce à la conscience professionnelle des agents !

Il est à noter que les SIP et désormais les SGC font état d'incivilités par des fiches de signalement. Les élus et contribuables sont exaspérés par notre nouvelle organisation et ses dysfonctionnements fréquents.

Pour FO-DGFIP, le tableau de bord de veille sociale est un outil mal exploité. Certes, les indicateurs ont été établis conjointement avec les OS, mais ils ne reflètent pas la situation réelle de nos structures. Il serait bon de réfléchir à de nouvelles méthodes d'évaluation. Par ailleurs, les commentaires sur les chiffres sont partiels voire orientés.

7° Questions diverses

→ FO DGFIP interroge la Direction sur les opérations Team Building ou « journée de cohésion ». Tous les chefs de service ont eu cet objectif pour souder le collectif de leur unité. Le cadre de ces actions est laissé à l'appréciation des responsables. À suivre...

→ FO-DGFIP demande une date pour une présentation du bilan de la formation professionnelle non effectué depuis plusieurs années. Celui-ci sera évoqué lors du prochain CSAL courant septembre.

→ FO-DGFIP évoque la maintenance nationale prévue sur l'application FIDJI le 19 juillet prochain. Aucune autorisation d'absence n'est évoquée. Les agents devront-ils poser un jour de congé ?

→ FO-DGFIP souhaite des précisions sur les fiches de poste des contractuels :

Sites	Contractuels
TEHHS	1 A
SIP Lure	2 C
SIP Vesoul	1 B / 1 C

Ces fiches sont en cours de dépôt sur les plateformes dédiées.

→ FO-DGFIP met en avant les difficultés rencontrées sur le SGC de Gray concernant les rôles émis par les ordonnateurs erronés et qui engendrent une masse de travail considérable pour nos équipes. La Direction a conscience de l'impact sur site et déplore les lacunes lors de l'émission des factures.

→ FO-DGFIP demande si un forum des B et C est prévu à l'instar de la convention des A tenue le 22 juin. La Direction nous répond que dans l'attente de thèmes fédérateurs pour réunir l'ensemble des agents. Rien n'est prévu cette année .

→ FO-DGFIP dénonce une fois de plus l'impact de GMBI au sein de nos SDIF et SIP. Les services sont asphyxiés par l'accueil physique, les appels téléphoniques, les e-contacts qui ne cessent d'augmenter. La Direction nous annonce que des crédits d'auxiliaires sont fléchés pour GMBI. Nos services seront dotés de vacataires pour un mois supplémentaire. De plus, des évolutions sont attendues sur l'application SURF prenant en compte la résolution d'anomalies remontées via nos FIM.

Le président nous assure que la Direction Générale entend les difficultés du terrain ... Enfin !!!!

Les agents subissent mais sont compris !

FO DGFIP sera toujours à vos cotés pour défendre vos droits !

Ne pas subir mais Agir !

Les élus : Julie BOILEAU, Pascal BAULLARD, Rachel MANGELLE, Marie-Catherine LEGRAND, Nathalie GUYOT



**C'EST VOUS
POUR QU'ON SE BAT !**