
Compte rendu du CSA Local

Du 27 mai 2024

A l'ouverture de la séance, la CGT Finances Publiques a lu la déclaration liminaire suivante :

Madame la Présidente,

Impossible de commencer cette séance sans revenir sur les nouvelles provocations du gouvernement à l'encontre des fonctionnaires. Depuis le 9 avril, le ministre de la Fonction publique Stanislas GUERINI mène une campagne médiatique, démagogique et inacceptable autour de sa sortie tonitruante du prétendu « tabou du licenciement des fonctionnaires ». Alors qu'il recevait les organisations syndicales lors de la réunion Fonction publique le matin, il a soigneusement évité d'aborder ce sujet stigmatisant pour réserver cette annonce malveillante à la presse l'après-midi.

Les organisations syndicales considèrent que cette manière de procéder ne peut conduire qu'à faire resurgir tous les préjugés à propos de la Fonction publique et de ses personnels, à l'inverse d'une démarche de concertation franche et loyale. Cela aboutit à une dégradation toujours plus marquée de l'image de la Fonction publique et de son attractivité.

Cette provocation a deux effets pervers :

- entretenir le « Fonctionnaires bashing » (tous des fainéants et des incompetents)*
- et masquer l'attaque de fond contre le statut, que constitue l'annonce de la suppression des corps avec la fin des catégories A, B et C.*

Il est maintenant avéré que le seul tabou de ce gouvernement est l'augmentation du salaire des fonctionnaires.

L'annonce de la fin des catégories A, B et C au motif de « fluidifier » les parcours est extrêmement grave et signerait la fin du statut du fonctionnaire. Le fonctionnaire est titulaire de son grade, pas de son emploi. Le corps garantit une progression salariale au fil de la grille de rémunération. La disparition des catégories entraînerait la suppression des grilles, et donc de l'avancement salarial régulier. Cela impliquerait que la rémunération soit fixée selon l'emploi occupé et que pour évoluer, il faudrait changer d'emploi.

Or aujourd'hui, il est devenu quasi impossible d'obtenir une mutation si l'on n'a pas de « priorité » à faire valoir...C'est flagrant cette année avec le mouvement national des inspecteurs.

Cette mesure expose le statut du fonctionnaire et permet, de facto, de tailler dans la masse salariale de la Fonction publique. A cela se rajoute la volonté de faire de la rémunération « au mérite » un des axes majeurs du projet de loi, porte ouverte à tous les clientélismes, à l'aggravation des discriminations faites aux femmes, et à l'accroissement des primes non prises en compte dans le calcul des pensions.

La CGT dénonce la volonté du ministre, via son projet de loi, de continuer de précariser la Fonction publique, ouvrant ainsi la porte à sa politisation, ce qui serait une orientation contraire à l'intérêt général, et d'autant plus grave dans un contexte marqué par la progression de l'extrême droite.

Nous déplorons que tous les points à l'ordre du jour de ce CSAL soit « pour information » et non « pour vote ». Nos débats sont de fait stériles, puisqu'à aucun moment l'avis des Organisations Syndicales n'est pris en compte.

Le TBVS et l'observatoire interne montrent comme chaque année une situation mitigée. Même si les services en souffrance sont différents, les problématiques rencontrées restent les mêmes : turn over des effectifs, départs des sachants, postes vacants, surchage des équipes... Aucune solution pérenne n'est apportée depuis des années.

En questions diverses, nous réitérons notre demande d'un site Ulysse mis à jour, vivant, même si des améliorations ont été constatées. Nous demandons aussi, comme cela se fait dans les autres départements, que les départs en retraites soient publiés de manière plus visible.

Concernant les contractuels dont le contrat vient au terme des 3 ans, avez-vous des informations concernant leur renouvellement ?

Cette année, avez-vous l'intention de tenir une réunion avec les Organisations Syndicales au sujet du mouvement local ?

En réponse, à nos questions, la Présidente nous a informé que le site Ulysse national et donc les sites locaux avaient vocation à disparaître prochainement au profit de nouvelles maquettes et qu'il n'était donc pas opportun de refondre actuellement notre site départemental.

Concernant les contractuels dont le contrat vient au terme des trois ans, les collègues concernés ont été rassurés car même s'il faut attendre le feu vert de la DG, il ne fait pas de doute qu'ils seront reconduits dans leurs missions.

Notre demande pour que se tienne une réunion avec les organisations syndicales sur le mouvement local est rejetée, le calendrier est trop serré pour pouvoir répondre favorablement. Cependant, la direction s'engage à nous communiquer des éléments à posteriori tels que le nombre de demandes déposées, le taux de satisfaction, etc.

1 - PV du CSAL du 19/06/2023:

Aucune observation, vote à l'unanimité.

2- Point budgétaire :



La dotation initiale globale est versée en fonction des locaux (loyer, entretien..) et en fonction du nombre d'agents.

En 2023, on constate une baisse des frais d'affranchissement (éditiques des collectivités locales par Méziou avec la montée en puissance du PES-ORMC).

Les frais de déplacement ont augmenté suite à la revalorisation des indemnités kilométriques et des frais de repas. Le NRP a aussi eu un impact sur les remboursements des EDR qui font plus de kilomètres.

Les dépenses de prestations de service sont en hausse (recours à des vigiles sur des plus longues périodes).

On note moins de frais de justice, moins de frais de contentieux.

Les frais liés à la formation sont eux aussi en baisse.

La hausse des moyens généraux est due au paiement des abonnements à Francis Lefebvre de 2022 reporté sur le début d'année 2023.

Une demande d'achat de machine à laver pour agents « Berkani » travaillant sur le site de Sens a été faite par une organisation syndicale pour que les serpillières soient lavées sur place et non au domicile des agents « Berkani ». La direction est d'accord.

3- Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS):

Le nombre de fiches de signalement a fortement augmenté en 2023. C'est le signe à la fois d'une hausse du nombre de comportements agressifs de la part des usagers et d'une moindre tolérance des agents.

SignalFIP a enfin pu être paramétré, il est désormais fonctionnel.

Le taux de couverture des emplois (ratio entre effectif disponible et emplois implantés au TAGERFIP) est en dessous de la moyenne nationale (8 points), pointant ainsi un ratio de vacance d'emplois important.

Le taux de rotation (nombre d'arrivées + nombre de départs sur l'année /2) des agents est en augmentation. Il est d'un niveau élevé, ce qui entraîne une perte de mémoire et d'expérience dans les services.

La moyenne d'âge est de 47,83 ans, ce qui reste élevé et augure un grand nombre de départs à la retraite dans les années à venir, avec une perte rapide des savoirs et expériences cumulées.

La CGT est revenue sur le TBVS et l'observatoire interne en expliquant que chaque année nous avons une photographie de notre département, que chaque année, les conclusions pointent les services en souffrance, mais qu'aucune solution pérenne n'est apportée. On aide les services en souffrance, on met des « rustines » souvent par le biais d'affectations d'agents, de contractuels et d'EDR, au détriment d'autres services (puisque'il y a au final de nombreux postes vacants) et l'année suivante, c'est d'autres services qui sont en souffrance... C'est un cercle vicieux.

4- Observatoire interne :

Le taux de participation est de 35 %, inférieur au niveau national (45%) et correspond à 145 agents ayant répondu.

Pour de nombreux agents, le rythme de changement est trop rapide.

Les agents sont désabusés, fatigués et inquiets, la principale cause est la charge de travail trop importante et les applications informatiques qui dysfonctionnent.

Les agents sont satisfaits de travailler au sein de la DGFIP mais peu d'optimisme sur leur avenir au sein de la direction.

58 % des agents voient leur motivation diminuer.

Au sein du Ministère, les enjeux environnementaux ne sont pas assez pris en compte.

73 % des agents estiment délivrer un service de bonne qualité aux usagers.

La charge excessive de travail est mise en avant.

A contrario, peu de personnes s'estiment victimes de discrimination.

Concernant les promotions : les critères utilisés pour les promotions ne sont pas objectifs et manquent de transparence.

75 % des personnes ayant répondu à l'enquête ne sont pas satisfaites des rémunérations. Malgré la signature de l'accord revalorisant de 10 points la prime ACF (sur 2024 et 2025) le compte n'y est pas !!

Les priorités restent les salaires et la charge de travail excessive.

En conclusion, les agents sont de moins en moins optimistes sur leur devenir, de moins en moins contents de leur travail. Ils sont inquiets, désabusés et fatigués, leur avenir

au sein de la DGFIP est incertain et leur priorité est la rémunération.

La CGT est intervenue sur la rémunération et la perte de pouvoir d'achat depuis des années. Nous avons indiqué que la rémunération était une chose mais que cela allait de pair avec le tassement des grilles indiciaires et que c'est les grilles de manière générale qu'il faut revoir.

5- Bilan Formation Professionnelle 2023:

L'Outil informatique a changé, c'est dorénavant [Sem@for](#).

Les actions marquantes sont liées au déploiement de nouveaux applicatifs (gest ODL gestion). La montée en puissance du SAPF s'est accompagnée de formations. Une journée d'étude viticulture a été faite pour l'ensemble des acteurs du contrôle fiscal. L'activité s'est stabilisée en 2023 (nb de jours, nb total de formation).

Les e-formations sont importantes mais le présentiel revient en force (Lyon, Dijon et Orléans (surtout pour les Sénonais)).

Le déménagement de Lyon avec moins de salles de formation va permettre le redéploiement sur les ACIF de région.

6- Questions Diverses :

➤ Antenne de Saint-Fargeau :

Les agents ont été reçus individuellement en vue de la suppression de l'antenne (vers le SGC d'Auxerre).

➤ Médiation du SGC de Sens:

La médiation arrive à son terme. Elle s'est déroulée avec une forte mobilisation, des échanges...

Les préconisations vont être appliquées, notamment l'envoi de lettres aux ordonnateurs.

➤ Campagne d'impôt sur le revenu :

L'accueil physique est en hausse, y compris sur RDV (+27%).

La CGT est revenue sur le mel de la direction au sujet de la téléphonie et plus particulièrement du taux de décroché. Ce mel est très mal passé auprès des agents.

Le taux de décroché dans l'Yonne est bien inférieur à la moyenne nationale.

Il faut donc améliorer ce taux. Les autres taux (e-contact et réception physique) étant très bons (supérieurs à la moyenne nationale), ils peuvent être détériorés au profit d'un meilleur taux de décroché. Selon la direction, il vaut mieux faire attendre un peu plus les contribuables à l'accueil pour répondre au

téléphone.

➤ Déploiement de Simulrému :

Le 10/06/2024, les agents A, B et C pourront faire une simulation de rémunération en fonction de leur grade, structure, échelon.

La Direction nous a informés de la venue de la Directrice Générale, Amélie VERDIER la 1ère semaine de juillet , avec une visite au SGC de Chablis.

Concernant l'expérimentation de la semaine en 4 jours, la DDFIP 89 s'est portée volontaire auprès de la DG et le service proposé est le SAPF, car il n'y a ni téléphone ni accueil physique. Si la proposition est validée par la DG, l'expérimentation débutera en septembre et se fera exclusivement sur la base du volontariat des agents. Pour l'expérimentation de la semaine en 4 jours, ce ne sera pas des départements expérimentateurs mais des services expérimentateurs « parsemés » dans les directions.

Vos élues au CSAL

Maryline MAUFFRE

Caroline GERMAIN

Nathalie ARNASSAND

Carine CAMBURET