

# Compte-rendu du CTL du 13 juin 2022

La déclaration liminaire suivante des élus CGT a été lue:

*Le CTL est réuni dans un contexte d'effondrement inédit du niveau de vie des fonctionnaires, auxquels on demande chaque année toujours plus.*

*D'ici la fin de l'année, les fonctionnaires enregistreront depuis 2011 une perte de près de 20 % de leur pouvoir d'achat, chiffre sans précédent en temps de paix en France : c'est bien une véritable guerre qui est menée contre les rémunérations des agents depuis de nombreuses années. Nos collègues sont massivement aujourd'hui en difficulté.*

*La CGT constate cependant que des centaines de milliards ont été déversés depuis 2020 aux banques et au patronat, fonds qui manquent à l'hôpital exsangue, à l'école en péril, aux services et aux agents de la DGFIP et à tous les services publics.*

*Notre Ministre Monsieur Le Maire a déclaré la semaine dernière que le niveau de taux de marge des entreprises est particulièrement élevé et inédit lui aussi, entreprises massivement arrosées des centaines de milliards d'argent public.*

*Les perspectives fiscales posées par le gouvernement consistent à encore baisser le taux global d'imposition des entreprises et des plus hauts revenus, mesures que devrait mettre en œuvre notre administration. Aujourd'hui, 5 milliardaires en France détiennent autant que 27 millions de français. Mais ce n'est pas encore suffisant.*

*Pour les milieux financiers, ces centaines de milliards dont ils ont bénéficié devront être remboursés, notamment par une ponction massive sur les salariés via la contre-réforme des retraites annoncée par le gouvernement. C'est la promesse d'une retraite des morts pour tous les salariés, pour tous les agents de notre administration.*

*Les économies pour rembourser cette dette qui n'est pas la nôtre passent également par le démantèlement des services publics dont la DGFIP.*

*Le NRP est le porte-drapeau de cette politique. Les fusions de services se poursuivent pour dégager plus de gain d'emplois, faire travailler plus encore les agents restants. C'est bien cette logique qui prévaut dans la fusion de services que l'administration présente et poursuit à ce CTL : fusion des SAID de Neuilly et de Sceaux, fusion de la division Comptabilité et Produits divers de l'État et de la division Dépenses de l'État, le service des Affaires économiques rejoignant la division du recouvrement forcé.*

*Nous aurons à débattre de l'égalité professionnelle. Derrière l'effet d'annonce, il y a la réalité : les mesures Dussopt sont un cocktail explosif menaçant les fondements même du statut et des droits rattachés. Le recul des droits, la précarité, la flexibilité, la casse des retraites annoncée, ce sont toujours les femmes qui en subissent et subiront au premier chef les conséquences néfastes.*

*Nous évoquerons les résultats de l'observatoire interne au niveau national et dans notre direction.*

*L'administration peut toujours se féliciter de prétendus progrès il n'empêche : cette consultation reste très minoritaire en participation (39%) et l'inquiétude est massive concernant tant la situation individuelle que l'avenir des services.*

*Quelle est la réalité ? Les collègues qui avec leur rémunération actuelle ne peuvent plus joindre les deux bouts, des agents en situation de stress permanent, se reconnaissant dans le reportage de France 3 sur le malaise dans des CFP de Bretagne. Le Directeur général lui-même évalue à 25 % la part de l'effectif exposée aux risques psycho-sociaux (message Ulysse du 28 avril 2022).*

*Le recours à des contractuels en lieu et place des emplois de fonctionnaires se développe : mobilités choisies entravées, concurrence entre les différents statuts et introduction de plus de précarité.*

*Nos services sont restructurés, délocalisés, supprimés, des missions sont externalisées en tout ou partie. Les plages d'accueil physique sont restreintes laissant peu de place aux populations les plus précaires. Les accueils en distanciel sont privilégiés. Ce sont les agents et la population qui en font les frais.*

*Le taux promotions est très insuffisant. Celle-ci se font de plus en plus au mérite. Les conditions pour bénéficier des tableaux d'avancement se durcissent.*

*Les CAP, instances de défense des agents, sont quasi toutes supprimées. Ne subsiste plus que 3 CAP nationales. Le droit à mutation sur le critère de l'ancienneté est bafoué (mouvements distincts des stagiaires et des titulaires, augmentation massive des postes à profil...).*

*Les CHSCT, chargée de l'hygiène, sécurité et conditions de travail sont supprimés. Ces sujets majeurs seront dilués dans le cadre de formations spécialisées au sein des futurs comités sociaux d'administration.*

*Dans ce contexte, l'opération « remue méninges » ne trompe personne : il s'agit de demander aux agents de bonnes idées pour augmenter la productivité, faire accepter les mesures brutales à venir et les faire prendre en charge par les agents et les organisations syndicales.*

*Le service public et l'intérêt des agents exigent l'arrêt immédiat de ces politiques destructrices.*

*La CGT avec les agents, revendiquent :*

- L'augmentation immédiate du point d'indice de 10 %, l'indexation de ce dernier sur l'inflation.
- L'arrêt des suppressions d'emplois, l'arrêt des réformes néfastes, des fusions, restructurations, l'abandon du NRP.
- Aucune externalisation, ni privatisation.
- L'abrogation de la loi Dussopt en 2019, le retour aux droits et garanties collective du statut.
- Ne touchez pas à nos retraites ni à notre code des pensions.

Avant l'ouverture du CTL, la présidente nous a présenté le « remue-ménages », qui est, selon elle, un outil de dialogue déconcentré. La direction précise qu'il s'agit juste d'un recensement des idées, sans autre prétention, un moment de dialogue et de convivialité en somme.

Elle a déploré le manque d'intérêt des agents pour cet exercice (40 personnes ayant accepté de participer de prime abord), reliant cela au taux d'abstention aux élections législatives.

Notre analyse de la situation est différente :

les agents ne sont pas dupes et ne souhaitent pas être associés à cet exercice qui ne consiste qu'à préparer les restructurations à venir et donc les suppressions d'emplois d'autant plus que la Direction Générale a déjà tenté ce

genre de choses par le passé (cercles de qualités, document d'orientation stratégique...).

Nous avons rappelé le malaise profond des agents sur les problématiques de pouvoir d'achat mais également sur les modalités de mutation, en particulier, sur le mouvement distinct des stagiaires par rapport à celui des titulaires.

Ceci explique également, selon nous, le désintérêt des collègues de participer à cet exercice.

La direction a renvoyé ses problématiques vers la Direction Générale.

Après avoir approuvé les procès-verbaux des CTL précédents, nous sommes passés ensuite à l'examen de l'ordre du jour :

## **1. Réorganisation au sein du pôle de gestion publique : fusion de la division Comptabilité et Produits divers de l'État et de la division Dépenses de l'État et de Affaires économiques ;**

La direction a tout d'abord présenté son projet : elle a décidé de fusionner les divisions Comptabilité et Produits divers de l'État et la division Dépenses de l'État et des Affaires Économiques au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

L'ensemble des services qui les composent sera intégré au sein d'une unique division, à l'exception du service Expertises et Affaires Économiques qui rejoindra la division du pilotage du recouvrement forcé.

La section est intervenue sur ce point : nous notons que les tableaux, d'habitude présents dans les documents du CTL, ne figurent pas dans celui-ci notamment en termes d'effectifs implantés.

De plus, nous ne saisissons pas la finalité de la réforme hormis celle de pouvoir encore supprimer des emplois.

La section s'interroge sur le poste d'AFIPA : est-il supprimé ? Cette restructuration conduit à la création d'une structure très importante en termes de charges.

S'agissant de la division du recouvrement forcé, celle-ci se retrouve avec une charge supplémentaire : la division sera encadrée par deux cadres A+ avec le pilotage de la trésorerie amendes et des huissiers qui sont des missions très prenantes d'autant que le cadre A de la cellule Expertise et Affaires Économiques sera nouvellement affecté au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

La direction a répondu qu'il n'y aurait pas de suppressions d'emplois et qu'il s'agissait plus de palier l'absence d'un AFIPA, l'un d'entre eux étant affecté sur la brigade anti-fraude, nouveau service créé au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

S'agissant de la problématique du pilotage de la division du recouvrement forcé, la direction a précisé qu'il n'y avait pas de sujet étant donné que la division préparait déjà les travaux pour la cellule Expertise et Affaires Économiques.

Vote contre :CGT

Abstention : Solidaires, FO et CFDT

## **2-Bilan de la formation professionnelle 2021 et plan local de formation 2022**

La direction a présenté son bilan de formation ainsi que les actions prévues dans le cadre du plan local 2022.

La délégation est intervenue pour souligner le taux de suivi désastreux des e-formations (53,32 % d'absentéisme en formation continue). On constate le transfert de la responsabilité de l'acquisition du savoir au stagiaire, celle-ci étant précédemment partagée avec le formateur.

Nous avons rappelé une fois de plus la nécessité que les formations métiers se déroulent toujours en présentiel. A titre de comparaison, l'absentéisme en présentiel est faible (2,86 %) ce qui reflète l'intérêt des collègues pour ce format. Nous avons également demandé qu'un courriel soit adressé pour informer tous les agents que l'outil OPUS regroupe l'ensemble des formations métiers proposées. La direction a accepté la demande.

Nous avons également évoqué que, pour nombre de collègues des PCR, une journée d'étude sur les EAI, cela restait faible.

Pour la direction, cela est suffisant.

Nous avons souligné le faible niveau de formation des contractuels : 57,3 jours pour 20 contractuels soit 2 ou 3 jours par agent.

La direction a répondu qu'il s'agissait de formations d'adaptation métiers liés à leur affectation. Dorénavant, ils suivront une semaine de formation socle au CIF de Noisy-le-Grand et ils seront intégrés dans les stages métiers comme les agents titulaires.

La direction a ajouté que les agents pourront s'inscrire directement via l'outil FLORE pour suivre des stages locaux sans passer par leur chef de service.

### 3. Égalité professionnelle

L'administration annonce une proportion majoritaire de femmes dans les catégories A et A + dans la direction. Elles sont également majoritaires dans les catégories B et C. Ces chiffres traduisent d'abord un taux global de féminisation important à la DGFIP.

Pour la CGT, l'égalité femme-homme en matière de rémunération est d'abord le fait du Statut des fonctionnaires de 1946, statut que le gouvernement attaque de toute part pour introduire déréglementation, arbitraire et les règles de rémunération du privé.

Ces dernières sont la première cause de l'inégalité de rémunérations, déterminées le plus souvent dans l'arbitraire et un rapport de forces inégal entre le salarié et l'employeur. L'inégalité, ce sont les temps partiels ou les disponibilités le plus souvent pris par les femmes, qui

plombent lourdement leur carrière et leur niveau de leur retraite.

Pour la CGT, le temps consacré aux enfants est un temps au service de la société.

Il doit être rémunéré et pris en compte dans le calcul de la retraite !

L'inégalité, c'est l'offre de crèche qui ne correspond pas aux besoins, avec au bout souvent la femme qui en subit les conséquences de garde.

L'inégalité, ce sont les mesures de déréglementation et de précarisation contenu dans la loi Dussopt contre le statut, qui touchent au premier chef les femmes.

Il y a les beaux effets d'annonce de l'administration... et il y a la réalité : des politiques destructrices qui se poursuivent, aggravant l'inégalité de carrière et de rémunération.

### 4. Fusion de secteurs d'assiette au SIP de Sceaux au au SIP de Neuilly au 1<sup>er</sup> janvier 2023

**SIP de Sceaux :** Déjà mis en place dans les SIP d'Asnières, Sèvres et Boulogne-Billancourt, la direction précise qu'il s'agit d'une réorganisation en pôles avec, en particulier, la mise en place de la mission relations usagers qui vise à améliorer la relation avec les redevables grâce à des démarches centralisées et d'autre part à rendre l'accueil plus attractif pour les collègues en diversifiant les tâches et en densifiant l'équipe (passage de 7 à 19 agents).

Cela permettra, selon la direction, également de renforcer le contrôle sur pièces dans les SIP.

Selon elle, la mise en place de ces pôles est une réussite sur les sites où elle a déjà réalisé.

Notre délégation est intervenue pour signifier que ces réorganisations ont pour but de pallier les manques d'effectifs et que cela ne changerait pas les conditions de travail au vu des absences de longue durée constatées sur le service et non remplacés par l'administration.

Pour nous, ces restructurations ne changeront rien à la souffrance au travail ressenti par de nombreux collègues en

SIP, bien au contraire : le vrai problème c'est le manque d'emplois.

**Votre contre : CGT et Solidaires**

Abstention : FO et CFDT

**SIP de Neuilly :** La direction a présenté son projet de fusion des deux secteurs de Neuilly au 1<sup>er</sup> janvier 2023, préalable à la fusion avec le SIP de Levallois au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Dans les faits, le regroupement des deux secteurs sur un même plateau a déjà été réalisé en début de campagne IR 2022.

Notre délégation a dénoncé les problèmes d'effectifs liés à des absences de longue durée sur le service. Pour nous, les vacances d'emplois sont les suppressions de poste de demain, ce qui se traduit immédiatement par une suppression de poste de cadre C. S'agissant du cadre B supprimé en secteur, il sera affecté à la cellule CSP.

**Votre contre : CGT et Solidaires**

Abstention : FO et CFDT

### 5. Tableau de bord de veille sociale (TBVS) 2021

La direction a présenté son analyse du tableau de bord de veille sociale (TVBS) pour l'année 2021. Elle explique que celui-ci contribue au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le réseau.

Notre délégation a procédé à sa propre analyse du TVBS et l'a exposé à la direction dans les termes suivants :

– le nombre de fiches de prévention est effectivement en baisse (40 en 2021) mais ceci est expliqué par le fait que

l'accueil est de plus en plus restreint d'où la limitation des conflits avec les usagers.

De plus, certains collègues pensent que cela ne sert plus à rien de rédiger des fiches de signalement et préfèrent subir la situation.

Pour nous, moins de signalement ne veut pas dire moins de problème.

Ce mécontentement grandit mais celui-ci ne passe plus par le vecteur de la fiche de signalement et cela prendra d'autres formes à l'avenir.

– le taux de couverture des emplois (ratio emplois occupés/ emplois implantés) est en augmentation de 10,10 % pour atteindre 96,13 %.

Selon nous, cette amélioration est due aux suppressions d'emplois subies chaque année et au recours aux contractuels : cela ne change rien aux difficultés rencontrées par les services.

– le nombre de périodes de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours et celui du nombre d'arrêts ou de jours pour congé maladie ordinaire diminue.

Pour nous, cela est dû à la problématique de pouvoir d'achat des collègues. Plutôt que de subir le jour de carence, ceux-ci n'ont pas d'autre choix que de venir au travail malade, ou se mettre en télétravail ou encore en congés.

– le nombre de jours de congés mis en compte épargne temps baisse néanmoins il reste bien au-dessus du nombre de jours épargnés au titre de l'année 2019 (7851 jours en 2019 et 10 253 jours en 2021).

Nous avons réitéré notre demande pour connaître le nombre de jours monétisés. Pour nous, les collègues épargnent des jours de congés afin de compenser les pertes de pouvoir d'achat.

La direction doit revenir vers nous.

– le nombre des écètements des horaires variables augmente entre 2020 (2049) et 2021 (2201) mais reste inférieur à l'année 2019 (2762).

Pour nous, cela peut être rapproché de l'augmentation du nombre de télétravailleurs qui a fortement augmenté depuis la crise sanitaire : cet indicateur est donc à relativiser.

– le volume horaire écèté diminue, certes, mais équivaut encore à un peu plus de 5 équivalent temps plein, ce qui est pour nous, encore beaucoup trop.

– le taux de télétravailleurs s'établit à 63,27 % pour l'année 2021.

– le taux de rotation des agents connaît une hausse de 18,61 %. Pour nous, au vu des rémunérations des collègues, le coût de la vie et plus particulièrement celui des loyers avec de moins en moins de vrais logements sociaux, il n'est pas surprenant que nos collègues quittent la région parisienne.

– le nombre d'emplois non pourvus est en diminution : notre analyse est identique à celle du taux de couverture.

– le nombre d'actes de violence entre collègues est effectivement en diminution : selon nous, le recours au télétravail évite des conflits.

– le taux de recours à l'entretien professionnel augmente mais reste faible (0,90 %) : pour nous, les collègues ne font plus appel car ils sont démotivés et pensent que l'entretien professionnel ne sert à rien. Les collègues sont démotivés par les manques de perspectives (pouvoir d'achat, mutations...). Mais il n'en demeure pas moins que le mécontentement est bien là et profond.

## 6- Observatoire interne

Même si l'administration se félicite d'une participation en hausse des agents (39 %), elle reste largement minoritaire, exprimant la défiance de nombreux agents vis-à-vis d'un questionnaire dont les questions sont orientées et quelque peu fermées.

L'inquiétude des agents vis-à-vis de leur situation individuelle et du devenir du service public reste à un niveau élevé.

Un indicateur attire tout particulièrement l'attention de l'administration : le rythme du changement. Trop ou pas assez rapide... Savoir si cela va dans le bon sens ou non est presque accessoire et n'est formulé que dans cette seule et

unique question « si le changement de ma direction va dans le bon sens ».

Le « ma » direction renvoie ainsi aux responsabilités locales des DDFIP. L'agent ne peut s'exprimer sur les orientations générales de la DGFIP. Une façon d'utiliser les services territoriaux et leurs responsables comme fusibles de la politique nationale de démantèlement de la DGFIP.

Pour la CGT, les agents ont un moyen libre et à eux pour exprimer leurs doléances : le cahier de revendication et l'action unie pour le faire aboutir !

## 7 - Questions diverses :

### – Crise sanitaire :

S'agissant des collègues vulnérables au COVID placés en télétravail 4 ou 5 jours par semaine, ceux-ci vont être amenés à revoir le médecin de prévention courant juin et juillet pour réévaluer leur situation.

### – RIFSEEP :

Suite à notre interrogation concernant une éventuelle introduction du RIFSEEP à la DGFIP, la direction a précisé qu'aucune mesure n'était prévue à ce jour pour les agents. Seuls les AGFIP et les AFIP des services de direction verront une partie de leur rémunération devenir

variable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, avec également l'instauration de délai de séjour minimum et maximum sur leur poste d'affectation.

### – Télétravail agents nomades :

Nous avons également demandé si les agents nomades étaient éligibles à un contrat de télétravail. La direction nous a répondu par l'affirmative en précisant que les collègues intéressés pouvaient opter pour des jours fixes et/ou flottants à la condition de ne pas se rendre en intervention les jours concernés et de respecter les horaires de travail saisis dans SIRHIUS.

– **Restauration CFP de Clichy :**

La direction nous a informé qu'elle avait trouvé un RIE à 1,3 km du CFP et qu'elle avait demandé au Secrétariat Général la validation de sa proposition (l'octroi du 1/4 d'heure cantine étant proposé par la direction dans sa proposition). Le secrétariat général a refusé cette proposition. La direction a donc fait deux autres propositions qui sont actuellement en cours d'études par le Secrétariat Général.

– **Mutations locales :**

1/ Nous avons interrogé la direction sur le problème des priorités pour restructuration pour deux brigades du sud du département (15ème et 3ème brigade) relocalisées au CFP de Vanves Lycée dont les postes ont été déclarés gelés par la direction.

Les collègues perdent de ce fait la 1ère priorité puisqu'ils ne peuvent suivre leur service, leur service existant encore mais les postes étant inaccessibles.

La direction a confirmé qu'effectivement les postes étaient gelés, mais que les collègues devraient avoir leur premier vœu en dehors du gel des deux brigades, toutefois la direction se réserve le droit de rééquilibrer les brigades ultérieurement.

2/ A notre demande la direction a confirmé qu'aucun agent de la DDFIP 92 ne sera affecté d'office dans le cadre du mouvement interne local. Par contre, concernant les arrivées dans le département il y aura des affectations d'office.

– **Parking de Vanves Lycée:**

Suite à notre demande, la direction a indiqué qu'elle s'engageait à distribuer des badges pour tous les agents qui en font la demande afin que le parking sur place soit utilisé.

– **Futur SIE de Vendôme dépendant du 92 :**

La direction nous a confirmé qu'à ce jour rien n'est acté pour savoir quels sont les SIE ou les missions qui seraient impactés. En effet, le NRP prévu jusqu'en 2026 et pour lequel des engagements ont été pris vis-à-vis des collectivités locales, limite les marges de manœuvre de la Direction. L'ouverture de ce service étant prévu en 2024, la direction réfléchit encore.

– **Contrôles déontologiques pour les dossiers consultés par les agents :**

L'administration préconise pour éviter tout problème de remplir le bloc-notes pour indiquer le motif de consultation dans ADONIS comme nous l'avons proposé.

– **Collègue décédé dans le métro parisien (article du parisien du 10 juin 2022) :**

Suite à notre interrogation, la direction a confirmé qu'il s'agit d'un collègue exerçant dans notre direction. La directrice a informé le secrétaire du CHS. Pour le moment, les causes du décès ne sont pas connues et la police poursuit son enquête.

Les collègues du service sur lequel il était affecté vont recevoir l'aide d'un médecin psychologue.

– **Pénurie de papier A4 dans les sites du sud du département :**

Nous avons interpellé la direction sur le fait que certains services du sud du département étaient en pénurie de papier A4.

La direction nous a répondu ne pas être au courant de cette situation mais a pris note du problème. Elle est revenue vers nous pour nous indiquer qu'actuellement 13 commandes de papier ont été effectuées depuis mi-avril auprès de l'UGAP et qui ne sont pas honorées. À ce jour, l'UGAP ne peut nous assurer une livraison à court terme.

La direction a donc décidé de passer une commande en urgence auprès d'un autre fournisseur qui a du stock. La division BIL se chargera de la distribution.

– **Problème de toners pour les mopieurs à Nanterre CAD :**

Nous avons évoqué le problème rencontré avec les toners des mopieurs au CAD à Nanterre. En l'absence de stock, chaque service doit commander son propre toner et suivant les difficultés d'approvisionnement, il arrive que des services soient dans l'incapacité d'imprimer sur leur mopieur pendant 1 à 2 semaines. Nous avons demandé la possibilité d'obtenir un toner d'avance par mopieur.

La direction doit revenir vers nous.

– **PCR de Neuilly :**

À l'heure actuelle, le décret pour recruter l'AFIPA qui sera responsable du futur PCR fusionné de Neuilly n'a pas été publié. La fusion n'est donc pas d'actualité.

– **Canicule :**

La CGT est intervenue afin que des dispositions soient prises en prévision des fortes chaleurs des 17 et 18 juin. En réponse, la direction a émis une note d'adaptation des horaires dans les services.

*Pour la section CGT Finances Publiques 92, les élus du CTL : Brigitte COGNET, Karine LEPILEUR, Sabine GRAND, François RISACHER, Jean-Vartan DEMERDIAN*



**BULLETIN D'ADHÉSION  
CGT FINANCES PUBLIQUES 92  
Pour défendre vos droits**

Nom : .....

Prénom : .....

Date de naissance : .../.../.....

Catégorie : .... Grade : .....

Échelon : ..... Numéro DGFIP : .....

Filière Fiscale  Filière Gestion Publique

Adresse administrative : .....

Date : .../.../..... Signature :

**A remettre à un militant CGT de votre site  
ou à renvoyer à :**

**Monique BIASSARILA (perso), SIE de Vanves, CFP  
VANVES 48, rue Raymond Marcheron, 92170  
VANVES**

**Pour nous joindre : Mail :**

**cgt.ddfip92@dgfip.finances.gouv.fr Site internet :  
<http://www.financespubliques.cgt.fr/92/>**