



Compte rendu du CSAL du 25 mai 2024

La délégation CGT a en préambule lu la déclaration liminaire suivante :

Madame la présidente,

si nous n'avons pas siégé c'est, comme nous vous l'indiquions dans notre mail, pour commencer à protester dans cette instance représentative contre le projet de loi Guérini. C'était le minimum.

Car nous comptons bien marquer ainsi le début d'une mobilisation avec les agents des finances publiques et tous les autres fonctionnaires qui nous mènera vers le retrait de ce projet de loi qui est d'abord une loi de destruction des règles collectives de rémunération des fonctionnaires. En même temps qu'il détruit nos emplois et nos missions il détruit le statut du fonctionnaire.

La réunion de concertation du 21 mai sur ce projet a été boycottée par les syndicats CGT, Solidaires, FO et FSU. La poursuite de la mobilisation aux finances publiques sera discutée par l'intersyndicale le 3 juin.

Ce qui n'était auparavant qu'un rapport (le rapport Simonpoli-Peni) est à présent un projet de loi "pour l'efficacité de la fonction publique". Rappelons-en quelques éléments confirmés dans le diaporama fournit aux organisations syndicales le 21 mai.

La rémunération se fera en fonction des métiers et du niveau d'expertise dans ce métier rendant la rémunération plus flexible. L'ancienneté est abandonnée au profit de l'évaluation de l'évolution de l'expérience. Comment tout cela va être évalué, selon quelle objectivité ? C'est l'arbitraire de l'évaluation professionnelle qui régnera en maître. Tout élément d'individualisation soumet le fonctionnaire à toutes les tentatives de corruption. Tous ces éléments rendent la rémunération flexible à la baisse dans un contexte où le gouvernement recherche 20 milliards de budget au moins pour cette année. C'est mettre les fonctionnaires en concurrence les uns avec les autres. Alors que nos métiers requièrent de la coopération. C'est un coup dur porté à notre pouvoir d'achat déjà amputé de 33 % depuis 20 ans.

Mais comment ne pas faire le lien avec les milliards déversés pour la guerre ? Les experts économistes le font eux. Comment rééquilibrer le budget ? En s'en prenant aux budgets sociaux, aux services publics et aux fonctionnaires.

Le texte remet en cause, en outre, le recrutement par concours, le calcul de la retraite selon la règle des 6 derniers mois, la garantie de l'emploi. Il ne restera plus du statut qu'une peau de chagrin. Avec la loi de Transformation de la fonction publique de 2018, ce projet met le dernier coup de pioche contre le statut. Alors le gouvernement essaiera bien comme il le fait d'habitude de diviser pour mieux régner. Diviser les fonctionnaires et les autres salariés du privé, diviser les chômeurs et les salariés en emplois, les hommes et les femmes, etc.

Je ne crois pas que ça marchera cette fois-ci, car la ficelle est trop grosse et un peu trop éculée.

Ce projet doit être abandonné dans sa totalité. L'unité peut se faire sur cette exigeante revendication.

La mobilisation dans l'unité doit cette fois aller jusqu'au bout, jusqu'au retrait.

La direction à débiter ce CSAL par quelques informations.

Elle s'est félicitée de la signature d'un accord sur la partie « indemnitaire » (les primes) de la rémunération avec l'augmentation de l'ACF de 10 points, 6 au 1^{er} janvier 2024 versée avec effet rétroactif sur la paie de juin 2024 (soit 115€) et 4 autres en janvier 2025. Soit 330€ annuel jusqu'au 1^{er} janvier 2025 et 220€ supplémentaire à partir de là.

Elle nous a ensuite fait part du décès d'un collègue à Neuilly. Le médecin de prévention s'est rendu sur place et une réunion de tout le service avec la direction s'est tenue le matin. Les causes ne sont pas dues au travail nous a assuré la direction.

La direction a fait état d'une situation de l'effectif global moins dégradée qu'ailleurs.

Pour les cadres A on a un petit surnombre dans le 92. Un petit déficit pour les B de -4,28 %.

Les C stagiaires sont 79 à être nommer dans le département dont 2 qui arrivent par anticipation et 10 renoncations après avoir pris connaissance de leur affectation.

Nous avons ensuite déroulé l'ordre du jour comme suit :

1. Réorganisation du SIP de Colombes en équipes-missions
2. Campagne IR : bilan 2023/ dispositif 2024
3. Formation professionnelle : bilan 2023 / plan 2024

1/ Réorganisation du SIP de Colombes

La direction a avoué que la présentation au CSAL était un peu obsolète compte-tenu que la nouvelle organisation était déjà mise en place. La direction a indiqué que celle-ci avait été bien accueillie car il avait toutes les requêtes avaient été satisfaites.

Travaux de l'accueil

Les travaux de l'accueil de Colombes sont repoussés en fin d'année. Ce sont les premiers effets des restrictions budgétaires de 20 milliards sur la DGF (dotation globale de financement) que le gouvernement va faire. La direction va prendre sur ses fonds propres ou envisage d'autre financement complémentaires.

Autre projet qui fera les frais des coupes budgétaires : le changement des ouvrants a Clichy.

Au SIP de Colombes, les collègues s'interrogent aussi sur la programmation de travaux sur leur site car leurs conditions de travail y sont particulièrement dégradées. Par ailleurs, la fontaine à eau ne fonctionne pas et les toilettes, malgré leur réfection, laissent apparaître des fils électriques dénudés.

La délégation CGT a fait état d'un sous-effectif important de 6 collègues (par rapport au tagerfip qui le sous-estime systématiquement) sur un total de 46 agents soit 13 %. Le fonctionnement par blocs fonctionnels avec un tel sous-effectifs soumet les collègues (de la MRU plus particulièrement) à un rythme effréné (ils sont mis partout sur les plannings d'astreinte). Ce n'est pas étonnant dès lors que leur santé en pâtisse, même pour les plus jeunes collègues.

La direction a dit que le SIP de Colombes n'avait à déplorer qu'un sous-effectif de 4 (d'après ses calculs) ce qui la classe parmi les services les mieux dotés. Par ailleurs, la logique de découplage souple de l'organisation c'est-à-dire une organisation en blocs fonctionnels susceptibles de réaménagement devrait donner de l'air. La direction compte également sur les contractuels pour améliorer la situation.

La délégation CGT comme pour toutes les autres opérations NRP a rappelé le véritable objectif de ces restructurations : la baisse des effectifs qui va aboutir à une industrialisation et appauvrissement/spécialisation des tâches. Chaque restructuration appelant la restructuration à venir. On ne doit plus parler de modernisation mais de disparition d'une bonne partie des postes. Elle a par conséquent voté « contre » cette réorganisation.

2/ Campagne IR : bilan 2023/ dispositif 2024

La direction s'est félicité d'une baisse de 30 % d'accueil physique en moins essentiellement obtenu par un taux de décroché en hausse. Les agents font état d'une pression régulière sur les objectifs de décroché. Par ailleurs il n'y avait de grosses nouveautés qui demandaient des précisions orales de la part des redevables. Les e-contacts aussi sont en baisse.

Il a été décidé de maintenir les horaires d'ouverture habituels car cela ne perturbe pas les redevables.

Le 21 mai, à partir de données qui ne sont pas définitives on peut noter : un taux d'avancement des missions : 39,05 % ; les déclarations papiers sont en baisse de 1,43 pts ; une baisse de l'accueil physique de 25,8 % par rapport à l'année dernière où il y avait eu les problèmes « GMBI ».

La direction dit avoir demandé des barrières pour l'accueil des bouvets qui sort du centre et arrive sur le trottoir en lisière d'un boulevard.

A différentes périodes, le renfort national est passé de 7 postes à 5 postes à 13 poste puis à 5 postes de nouveau. La direction affirme que le renfort national a baissé cette année, au plus fort de la campagne il mobilisait 19 agents.

Les agents que nous avons pu solliciter ont pourtant le sentiment du contraire.

Nous avons alerté de l'intensification des journées liées au fait que la pause méridienne n'était pas respectée d'une part et surtout que la parole de la direction ne s'est pas traduite dans les faits. En effet, celle-ci s'était engagée à faire 2 équipes d'accueil pour couvrir la vacation d'accueil en 2 pour les agents qui le souhaitait.

La direction rappelle que l'accueil est assuré 3 matinées par semaine, les pics de charge ne se produisent pas toutes les semaines, les responsables de service essayent d'assurer une rotation sur l'ensemble des agents d'accueil et renforcent les équipes d'accueil en fin de matinée. La plupart participent à ce renfort.

Quelques exemples des conditions de travail dégradées :

Au SIP d'Issy, beaucoup d'usagers se sont reportés des jours fermés sur les jours suivants.

Au SIP de Sèvres, la réception a été très compliquée.

Au SIP de Boulogne, la campagne a été marquée par des journées de réception intenses certainement dues à l'ouverture de 3 matinées seulement. Les collègues de MRU ont parfois eu du mal à finir les matinées de réception suffisamment tôt pour reprendre leur vacation téléphonique dès 13h30 avec une pause méridienne de 45 minutes. Il manquerait 3 agents à la MRU. Sur le pôle gestion, on estime qu'il manquera 7 agents à la rentrée.

On alerte sur le sous-effectif on ne peut plus continuer comme ça !

Les aménagements des nouveaux accueils Les Bouvets et Suresnes les guichets sont trop haut pour les usagers de petites tailles.

3/ Formation professionnelle : bilan 2023 / plan 2024

En 2023, année fortement perturbée par les incidents survenus à Tivoli. Les capacités ont pu être un peu compensées par l'ouverture de la salle de formation à Colombes et de celle à la Banque de France.

En 2024, la direction indique que près de 70 nouvelles formations ont été proposées, dont Roc SP, Pilate, la protection et la sécurité des agents, la transition écologique...

Cette année la direction a fait de l'accueil une priorité. Les MRU dans les SIP ont ainsi été l'objet d'une attention particulière. Ainsi, 70 collègues de MRU sont reçus en formation d'accueil qui sera étendue à l'accueil en SGC.

Elle indique enfin qu'un dispositif spécifique est en cours d'élaboration, au niveau local, pour l'accompagnement des agents affectés à l'antenne SIE de **Vendôme**.

La délégation CGT FiP 92 a demandé si le service avait réussi à recruter tous les effectifs. La direction précise que l'ensemble des postes (23) sera pourvu dont 4 agents du département qui ont souhaité suivre la mission. Sur place des agents ayant déjà exercé en SIE ont également postulé. Le responsable de service et son adjoint connaissent le métier, et la concertation est constante et fluide entre les 2 directions. Au terme des conventions établies, la formation est élaborée par la DDFiP 92 et sera délivrée par le service de la formation professionnelle de la DDFiP 41, en collaboration avec des formateurs ou intervenants du 92 si besoin.

La délégation CGT FiP 92 à interroger la direction sur les modalités pratiques d'organisation et de fonctionnement entre les SIE du département et ce nouveau service. La direction a répondu que la convention en cours de signature entre les deux directions fournira le cadre de fonctionnement et qu'une réunion des SIE est prévue en juin, à l'issue de laquelle des précisions seront apportées.

La délégation CGT FiP 92 est intervenue, comme à l'accoutumée, **sur les e-formations**. Elles sont suivies sur le poste et le temps de travail, ce qui n'est pas pratique dans un open-space. S'agissant de la diminution de la participation aux stages en présentiel, il **estime qu'eu égard au sous-effectif chronique des services, il est possible que certains agents soient bloqués par leur responsable de service**. Enfin, vu les difficultés **d'appropriation de Sémafor** et le manque de temps des agents pour en consulter le catalogue, il suggère que la gestion des **inscriptions des agents soit assurée par leur responsable de service**.

La direction rappelle que tous les sites sont supposés disposer d'un bureau dédié à la e-formation pour permettre aux stagiaires de s'isoler. A défaut de salle dédiée, les sites disposent de salles de réunion, et il est possible de mettre un casque pour favoriser l'isolement pendant la e-formation. Enfin, il est possible de suivre une e-formation en télétravail.

La délégation CGT FiP 92 a interrogé la direction sur le nombre de formations refusées par les responsables de service. Elle a indiqué que cette information n'est pas restituée par Sémafor.

La direction a par ailleurs précisé que **réglementairement, les A et B stagiaires sont limités à 10 jours de formation possible entre leur affectation et la date de leur titularisation.**

La délégation CGT FiP 92 : Frédéric COLLE, Jean-Vartan DEMERDIAN, Alexandre GOFFIN, Dominique TEIXEIRA



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 :

Renvoyer le bulletin et le règlement par la navette à :

CGT FIP92, CFP VANVES, 58 boulevard du Lycée, 92170 VANVES

Pour toute question, envoyez-nous un mail : cgt.ddfip92@dgfip.finances.gouv.fr