

COMPTE RENDU DU CSAL DU 08 OCTOBRE 2024

Le Président ouvre la séance en annonçant que ce CSAL sera le dernier de sa carrière : en effet, le 12 novembre, prochain, à minuit, il sera en retraite. D'ici là, il est en vacances, mais il reste disponible pour ses équipes.

Après avoir servi un peu moins de 7 ans en tant que DDFIP du Puy de Dome, il nous remercie pour la qualité des échanges, et se montre plutôt satisfait qu'il n'y ait pas eu de ruptures de dialogue.

Il ne connaît pas le ou la future DDFIP même si la sélection est terminée. Il faudra donc attendre quelques semaines encore pour le savoir. Il y a aura donc un interim (on saura début novembre le – ou la – heureux élu. A vos pronostics !) et la DG lui a assuré que celui-ci serait court. Le ou la prochaine DDFIP devrait donc être en place le 01^{er} décembre, ou le 01^{er} janvier prochain.

Secrétaire de séance : FO

Après lecture des liminaires de Solidaires, de la CGT et de FO, le Président/Directeur y a apporté quelques réponses :

Concernant la rémunération, il rappelle qu'il représente un combat historique des OS. Mais il souligne qu'il n'y a plus de « particularité » DGFIP. Nous appartenons aujourd'hui, et plus encore demain, à un dispositif plus large Fonction Publique, et tout se passe désormais à ce niveau. Le particularisme DGFIP est terminé y compris concernant le statut, nous sommes dans le « grand tout » de la Fonction Publique d'Etat y compris concernant le RIFSEEP.

Est-ce le fait que la retraite se rapproche, toujours est-il qu'il considère que l'intégration des primes dans le régime de la retraite est un combat juste, qui doit être poursuivi par les OS, mais qu'il est loin d'être gagné. Il espère néanmoins que nous gagnerons un jour ce combat... et bien... !

La DGFIP est une administration vivante mais devra évoluer, tout en gardant au cœur le sens du service public. Oui des réorganisations de services sont à faire. Il faut maintenir le déclaratif, mais il faut faire des contrôles c'est obligatoire. Il faut aussi améliorer la programmation.

Les services possèdent des cœurs de métiers à retrouver (efficacité, efficience), mais nous devons nous interroger sur le rapport charges/emplois dans certains services, et donc regarder l'efficacité de tous les services !

Une évolution importante sur les outils est annoncée, donc des services seront abondés et d'autres non (par exemple le transfert du recouvrement vers un service spécialisé est nécessaire, ce qui permettra aux SIP de se réorienter vers leur cœur de métier)

Quel service est le plus adapté pour faire de la gestion, du contrôle, etc. Voilà les questions à se poser !

Concernant les EFS, il rappelle qu'ils n'appartiennent pas à la DGFIP, mais sont multi-administrations. Leur efficacité a été globalement démontrée, même s'il reconnaît que certains ne fonctionnent pas correctement (par exemple dans les territoires qualifiés de difficile, comme ceux en zones de montagne) Il y a lieu là aussi de modifier, faire évoluer notre manière de faire (par exemple en développant les visio en période hivernale)

Il y avait 8 points à l'ordre du jour, dont 1 pour avis et vote :

1- Approbation du procès-verbal du CSAL du 18 juin 2024 : **pour avis,**

→ **Les élus CGT ont voté pour.**

2- Point sur la création d'un Centre de Gestion Financière (CGF) : pour information,

Actuellement, le service est tout nouveau et souffre d'un manque de sachants dans le cadre de la dépense : il faudra donc travailler sur le contrôle de la dépense et aussi sur une montée en compétences des équipes, notamment par la formation. Quelques difficultés de paramétrages ont été constatées au départ (par exemple des dépenses parties par erreur dans le Calvados), mais à ce stade, les délais de paiement ne sont pas dégradés. Cependant, les semaines qui viennent seront décisives car nous arrivons en période de fin de gestion.

Pour rappel, les agents de la DDFIP et du CPCPM (Centre de Prestations Comptables Mutualisé) rejoignant le CGF ont d'ores et déjà pu suivre l'essentiel du parcours de formation dédié, les sessions ont été organisées à Clermont-Ferrand entre la mi-juin et début juillet. Un module de deux jours complétant ce parcours sera dispensé les 6 et 7 novembre dans les locaux de la DDFIP.

S'agissant des agents du CGF arrivés par mutation à la DDFIP 63 au 01/09/2024, ils ont débuté leur parcours dès le mois de septembre, le poursuivront en octobre au CIF de Lyon et pourront ainsi bénéficier de la formation des 6 et 7/11 avec leurs collègues.

Des membres du CPCPM ont fait remonter des inquiétudes sur le télétravail. Des engagements auraient été pris lors des entretiens à la DREAL AURA avant leur arrivée, mais la DDFIP 63 n'y a pas participé. En conséquence, le dispositif DGFIP en terme de télétravail s'appliquera comme pour tous les services et tous les agents de la DDFIP 63. (Ainsi, s'il y a eu des promesses de 5 jours de télétravail par semaine lors de ces entretiens, ce sera non).

Pour conclure, le Directeur rappelle que les dépenses et recettes sont les cœurs de métier de la DGFIP et il se félicite qu'elle récupère petit à petit ces fonctions. Mais il ajoute que les transferts d'emploi doivent suivre et pas seulement les charges comme cela arrive encore. On verra donc en 2025...

3- Point fusion service Comptabilité et Dépôt de Fonds au Trésor : pour information,

Le service Dépôt de Fonds au Trésor (DFT), soit 2 agents, sera intégré au service Comptabilité pour former le service « Comptabilité et autres opérations de l'État » au 1^{er} octobre 2024. Le cadre A sera redéployé sur un autre service.

Cette organisation existe déjà dans les DDFIP dont la taille est comparable à la nôtre. À terme, le travail devrait être allégé et moins chronophage grâce à la mise en place d'une nouvelle application (BanqueFiP).

La CGT a regretté le timing de cette réorganisation qui est intervenu quelques jours après la clôture des demandes de mutations locales. Le Président rappelle que le Directeur met qui il veut ou il veut au sein de la Direction, ce sont des choix lui appartenant. Quand on est affecté en Direction, il décide de l'affectation dans chaque service (la Direction est un service comme un autre). Donc il a fallu prendre des décisions. C'est ce qu'on appelle un hors sujet quant à la question posée...

Enfin, la Directrice de Pôle a rappelé que les collègues exerceront des missions identiques, à quelques mètres de leur ancien bureau, qui ne nécessitent pas de mesure d'accompagnement spécifiques.

4- Le tableau de bord de veille sociale 2023 (campagne 2024) : pour information,

La campagne 2024 du TBVS portant sur les données 2023 s'inscrit dans la continuité des travaux réalisés sur les années antérieures.

Le TBVS est composé de sept indicateurs socles communs à l'ensemble du réseau et de quatre indicateurs optionnels permettant d'adapter l'outil aux spécificités locales.

L'ensemble de ces indicateurs socles complétés des quatre indicateurs optionnels retenus par la direction du Puy de Dômes en 2017 ont été reconduits :

- 1 – Taux de couverture des effectifs
- 2 – Nombre de périodes de congés maladie de courte durée de moins de cinq jours
- 3 – Nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps
- 4 – Nombre d'écêtements des horaires variables
- 5 – Volume horaire écrêté
- 6 – Taux de télétravailleurs
- 7 – Taux de rotation des agents
- 8 – Moyenne d'âge des agents,
- 9 – Taux d'absentéisme pour maladie,
- 10 – Nombre d'emplois non pourvus,
- 11 – Taux de refus de participation à l'entretien professionnel.

Le suivi systématique des fiches de signalement de prévention du risque psychosocial est poursuivi.

Les résultats des indicateurs et leurs variations depuis 2021 sont mentionnés dans le tableau joint en annexe.

TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE - 2023 - DDFIP DU PUY DE DOME						
	Données 2021	Evolution	Données 2022	Evolution	Données 2023	Evolution 2021 / 2023
Eléments de contexte						
Emplois TAGERFIP	827		828		841	
Agents affectés	856,01		805,22		814,48	
Effectif disponible	757,18		712,19		730,20	
Nombre de fiche de prévention des risques psychosociaux	16		12		12	
Indicateurs						
1 – Taux de couverture des emplois	91,56%	-6,06%	86,01%	0,95%	86,83%	-5,17%
2 – Nombre de congés de maladie de courte durée (inférieur ou égale à 5 jours)	471	31,85%	621	-8,37%	569	20,81%
3 – Nombre de jours de CA / ARTT mis en CET	4 241,50	-13,71%	3 660,00	2,54%	3 753,00	-11,52%
4 – Nombre d'écêtements des horaires variables	818	-6,11%	768	-2,21%	751	-8,19%
5 – Volume horaire écrêté	3 545,09	-23,95%	2 696,18	-3,11%	2 612,24	-26,31%
6 – Taux de télétravailleurs	50,58 %	36,02%	68,80 %	-0,60%	68,39 %	35,21%
7 – Taux de rotation des agents	14,60%	-7,74%	13,47%	20,34%	16,21%	11,03%
8 - MOYENNE D AGE DES AGENTS PAR SERVICE, PAR CATEGORIE	51,95	-3,39%	50,19	-1,53%	49,42	-4,87%
9 - TAUX D'ABSENTEISME	4,74	-48,52%	2,44	-19,67%	1,96	-58,65%
10 - EMPLOIS NON POURVUS	29,00	10,34%	32,00	21,88%	39,00	34,48%
11 - TAUX DE REFUS DE PARTICIPATION A L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	3,64%	31,87%	4,80%	-57,71%	2,03%	-44,23%

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter.

Les OS ont demandé à ce que le tableau soit détaillé par catégorie de services... cela devrait être le cas l'année prochaine.

5- Bilan de la campagne 2023 d'entretien professionnel : **pour information,**

- Devant l'autorité hiérarchique :

Catégorie	Nombre de recours	Admission partielle	Rejet total
B	4	2	2
C	2	1	1
Total	6	3	3

- En CAPN :

2 recours en CAPN pour des agents de catégories B, tous rejetés

6- Bilan annuel du télétravail au titre de 2023 : **pour information,**

Au 31 décembre 2023, 54 924 agents de la DGFIP bénéficiaient d'une ou plusieurs autorisations de télétravail répartis entre les catégories A+ (11,1%), A (24,1%), B (43,6%) et C (21,2%).
Le dispositif s'est poursuivi en 2024 avec 57 872 bénéficiaires d'une ou plusieurs autorisations de télétravail recensés au 30 juin 2024.

Par ailleurs, sur l'année 2023, le taux mensuel de télétravailleurs s'est établi en moyenne aux alentours de 48,5 %.

L'effort d'équipement informatique a concerné l'ensemble des structures de la DGFIP. Ainsi, au plan national, le taux d'équipement en matériel nomade est passé de 20 % fin 2019 à 92 % fin 2023 (86 993 portables et ultraportables (source : SI2)/ 95 074 agents au 31/12/2022).

L'accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail au sein des ministères économiques et financiers du 11 juillet 2022 a prévu la création d'un Fonds d'accompagnement du télétravail (FDAT) doté de trois millions d'euros et dédié au financement, en complément des dotations financées par les directions, des équipements individuels et ergonomiques, notamment.

La DGFIP a procédé en 2023 à l'achat de 8000 smartphones (dont 3011 financés par le FDAT) en faveur des agents chargés d'exercer leurs missions à l'extérieur de nos locaux (contrôle fiscal, huissiers, géomètres) dans le cadre du plan d'actions « Tolérance zéro » en matière de protection et de sécurité des agents. 358 casques téléphoniques ont également été acquis et déployés au profit des télétravailleurs des plateformes téléphoniques.

Le suivi des aménagements de poste a continué de bénéficier d'une attention particulière à travers le retour des fiches de visite des médecins du travail qui ont préconisé le télétravail pour raisons médicales afin, notamment, de protéger les agents vulnérables.

7- Mise en service de l'espace co working d'ISSOIRE (expérimentation) : **pour information,**

La Directrice de Pôle rappelle que cela est fait pour rendre service à des agents et répond à la demande de certains d'entre eux. Il concernerait des agents qui ne sont pas en télétravail actuellement pour diverses raisons (isolement, difficultés matérielles, etc)

Afin de garantir la sécurité du site, il est obligatoire de connaître quotidiennement les utilisateurs de la salle. À cet effet, une communauté de gestion de ressources sera mise en place sous Novae. Elle permettra aux agents d'indiquer leur venue dans l'espace de 50 m² en réservant une place, s'assurant ainsi de la disponibilité d'un des 4 postes ouverts. La communauté de gestion des ressources sera également ouverte au gestionnaire de site d'Issoire ainsi qu'au chef de service de chaque agent expérimentateur. L'agent expérimentateur devra par ailleurs établir une convention de télétravail sous Sirhius en indiquant l'adresse du site comme lieu de télétravail.

Ce système est mis en expérimentation, car hybride car des questions se posent : par exemple est ce que l'on pointe ou pas ?? De même, l'agent doit rentrer la convention télétravail dans Sirhius, mais alors l'indemnitaire remonte, ce qui pose problème, car l'agent trouve dans les locaux et ne devraient pas en bénéficier.

Un retour d'expérience sera fait dans 6 mois minimum (CSAL de juin ou septembre 2025).

8- Actualités RH : **pour information**,

Recrutement d'agents contractuels 2024: 3 contractuels de catégorie C (Contrat à Durée Déterminée) ont été recrutés afin de pourvoir un poste au secrétariat de la direction, un poste au SGC Clermont Métropole et Amendes, et un poste au SPFE.

Recrutement d'agents contractuels 2024 :la DDFIP 63 a présenté 2 offres pour des postes d'agents administratifs PACTE (SIP Clermont-Ferrand, trésorerie hospitalière). Le recrutement est en cours.

Recrutement de 7 apprentis :

- quatre apprentis de niveau bac +3 suivent une formation à l'IAE (Institut d'Administration des Entreprises en vue d'obtenir la troisième année de licence Gestion, Comptabilité, Contrôle, Audit.
 - deux apprentis de niveau bac + 3 suivent une formation à l'IUT Clermont Auvergne en vue d'obtenir la troisième année du BUT Gestion des Entreprises et des Administrations.
 - un apprenti suit une formation de 2 ans en vue d'obtenir un MASTER (bac +5) en communication.
- Ces apprentis effectuent leur apprentissage respectivement à la trésorerie hospitalière, à la Paierie départementale, au SGC de Clermont Métropole, au SIE de Riom et de Clermont-Ferrand et à la division Études, Stratégie et Communication et un tuteur est désigné dans chaque service.

De plus, un 8ème recrutement est en cours de finalisation : il concerne une personne en Licence Pro Notariat qui sera ensuite affecté au service GPP à la direction.

Recrutement de 4 Services civiques :

La DDFIP 63 a été autorisée à recruter 4 volontaires service civique pour les centres des finances publiques de Clermont-Ferrand, Issoire, Thiers et Chamalières. La durée des contrats s'élève à 8 mois, pour une prise de fonctions avant le 31 décembre 2024. Le recrutement est en cours.

9- Actualités et questions diverses.

Il a été constaté une utilisation abusive des outils numériques à des fins autres que professionnelles concernant tous les grades et services confondus. Chaque abus sera dorénavant signalé à la Direction générale afin qu'une procédure disciplinaire soit systématiquement engagée.

Les élu(e)s CGT titulaires : Marion AUZAT et Cyril GIRARD

Les élu(e)s CGT suppléant : Sébastien DELAGE et Nadège RICLAFE

DÉCLARATION LIMINAIRE DES ÉLU(e)S CGT :

Monsieur le Président,

Avant de débiter ce CSAL nous nous devons de revenir sur la situation politique que vit le pays car elle n'est pas sans conséquences sur notre administration et le quotidien des agents qui la font vivre.

Ainsi, alors que les dernières élections législatives ont vu un « front républicain » empêcher l'extrême droite de parvenir à Matignon, c'est l'extrême droite qui s'installe Place Beauveau et c'est le rassemblement national qui co-désigne le Premier Ministre.

Le fait que le Premier Ministre choisi par Emmanuel Macron et Marine Le Pen soit issu du groupe parlementaire le plus faiblement représenté à l'assemblée nationale et ayant recueilli 5 % des voix aux élections en dit long sur l'état de délabrement de la Vème république, dont la constitution permet au Président monarque d'agir en ignorant le vote de millions de Français et les conditions de ce vote.

Un pays où un Président de la Commission des Finances et un rapporteur du budget se voient interdits de communications officielles et doivent se déplacer en personne pour disposer des lettres de plafond budgétaires qui annoncent une purge austéritaire comme on a rarement connu. Comment qualifier ce gouvernement qui à peine constitué bat des records d'impopularité : illégitime est le terme le plus approprié.

Le discours de politique générale du Premier Ministre a beau être qualifié de pondéré par des médias serviles, le gouvernement nous prépare bien une cure d'austérité, une purge en réalité.

Au regard de l'état de nos services publics, de la politique salariale promise aux agents de l'État et des politiques de recrutement (hors statut de plus en plus fréquemment), les plus grandes inquiétudes sont de mise pour l'avenir.

Jugez plutôt : l'ancien premier ministre Attal n'a pas oublié, pendant son mandat de huit mois à la tête du gouvernement, de préparer quelques jolies peaux de bananes supplémentaires pour les agents de la Fonction publique dans leur ensemble. Il a ainsi commandé, via une lettre de mission à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale des Finances (IGF) un pavé de 297 pages qui est arrivé à point nommé à quelques semaines de l'examen du projet de loi de finances 2025. Parmi les pistes d'économies sur le dos des fonctionnaires, un deuxième, voire un troisième jour de carence, une dégressivité du remboursement des jours de maladie au-delà d'une certaine durée de l'arrêt, une « remise à plat » des autorisations d'absence (les gardes d'enfants sont clairement dans le viseur, mais aussi les fêtes religieuses).

Pour ce qui est de notre administration, la DGFIP, la politique de dislocation se poursuit en dépit des articles d'autocongratulation qui se succèdent sur Ulysse.

Le NRP est-il achevé? Les restructurations et réorganisations continuent, la démétropolisation s'achève également avec des coupes sombres dans de nombreux

services en Île-de-France, le SIP de demain est à l'ordre du jour, le recouvrement contentieux des SIE sera transféré aux PRS comme celui des SIP à terme, les SAPF exercent désormais des missions qu'ils n'étaient pas censés exercer, les SDIF subissent une réforme bâclée et le transfert de la gestion des taxes d'urbanisme, les géomètres sont appelés à désertir le terrain.

Et au niveau des emplois, on est en droit d'attendre un niveau de suppression important en 2025 à la DGFIP au regard des coupes budgétaires qui s'annoncent alors que l'on assiste à une montée en puissance de l'embauche de contractuels et d'emplois précaires en tout genre.

Les stagiaires, alternants, services civiques exercent peu à peu les missions des agents de catégorie B et C, sans formation suffisante et au mépris de toute politique de confidentialité, notamment en matière d'accès aux applications.

Et sur la question de la rémunération au mérite les affaires continuent elles aussi...

L'ordre du jour du CSA de réseau du 30 septembre comportait un point sur le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Pour rappel, il s'agit d'un régime indemnitaire qui remplacera l'ensemble des primes, basé :

*1/ sur les fonctions occupées, les contraintes du poste, son expérience professionnelle (fraction de la prime appelée indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise, IFSE)
L'IFSE sera fonction de groupes de fonctions hiérarchisés par fonction, compétence, expérience acquise et zone géographique de travail. Ainsi, pour un inspecteur ayant un traitement mensuel de 3 000 €, la part variable sera de 800 €. Pour un contrôleur ayant un traitement mensuel de 1 950 €, la part variable sera de 600 €. Enfin, pour un agent ayant un traitement mensuel de 1 450 €, la part variable sera de 300 €.*

2/ sur l'appréciation de la valeur professionnelle (complément indemnitaire annuel).

Quelques jours après la nomination du nouveau gouvernement, hasard ou coïncidence, cette mesure portée par l'ex-ministre Guérini sort du tiroir. Cette mesure concernera, pour le moment, les chefs de service comptables (CSC) mais, comme dans toutes les administrations où elle a été déployée, elle est déclinée, quelques mois plus tard sur le reste de la pyramide hiérarchique.

La CGT Finances publiques continue à revendiquer l'abandon pur et simple du RIFSEEP pour toute la Fonction publique et exige l'exclusion de la DGFIP de ce dispositif, telle que le cadre réglementaire l'autorise.

Nous refusons toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération liée au mérite, à l'évaluation professionnelle ou à l'intéressement collectif. Nous revendiquons, entre autres, l'intégration des régimes indemnitaires ayant le caractère de complément salarial dans le traitement brut, la prise en compte pour la retraite des autres primes non intégrables, par un complément de pension, ainsi que l'octroi de points d'indice pour compenser la perte de pouvoir d'achat et, au niveau Fonction publique, une revalorisation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice.