

Compte rendu Comité Social d'Administration du 2 juin 2025

I. Compte rendu de la gestion budgétaire N-1 et prévisions N

Dans les documents transmis il est mentionné des incidents récurrents sur la région Grand Est en terme de prestation de ménage. Le marché public prendra fin au 31/12/2025 et un groupe de travail est mis en place afin de définir les attentes précises à l'égard du futur prestataire.

La CGT est intervenue pour dénoncer une nouvelle fois l'échec de la politique d'externalisation des services de ménage. Ce modèle n'est jamais remis en cause par la direction alors qu'il est la source des difficultés rencontrées. Comment ne pas faire le parallèle avec le choix du ministère pour la protection sociale complémentaire des agents ? Que ce soit pour l'entretien des bureaux ou pour la santé des agents, que pouvons-nous attendre d'entreprises dont l'unique but est la rémunération croissante des actionnaires ? L'externalisation des services de ménage c'est plus cher, pour un service dégradé et de mauvaises conditions de travail pour les agents d'entretien. La CGT revendique la fin de l'externalisation par l'embauche d'agents d'entretien avec de meilleures conditions de travail et un service de qualité.

La CGT est intervenue pour que les économies budgétaires ne se fassent pas au détriment de la sécurité des agents et a demandé des précisions sur la suppression ou le maintien de vigile sur certains sites. Une réflexion collective est menée au niveau de la Division accompagnement fiscal, foncier et économique (DAFFE) et de la Division collectivités locales pour adapter la présence de vigiles pendant la campagne de déclarations de revenus. La présence de vigile est ciblée sur les postes les plus à risque.

Au niveau des dépenses métiers, le poste affranchissement est le plus élevé. Dans le cadre du dispositif d'optimisation des dépenses et des achats (DODA), la DDFIP 57 s'est engagée à réduire de 25 % les dépenses sur la période 2023-2025. La direction a souligné avoir enclenché de manière ferme une discussion auprès des collectivités locales afin que cesse l'affranchissement par la DDFIP57 de leurs envois d'avis de somme à payer. La CGT est intervenue pour que la discussion soit aussi claire avec les agents, qui bien souvent reçoivent des directives en bout de chaîne, sans explication et leur intimant l'ordre d'utiliser moins de papier ou de nouvelles procédures. Ces directives ne sont jamais discutées au sein des services et les finalités ne sont pas exposées aux agents. Certaines pratiques sont subies par les agents (envoi de messages en masse par exemple) uniquement pour des raisons budgétaires.

2. Bilan d'activité et organisation des accueils de proximité

La DDFIP 57 compte 31 accueils de proximité assurés par 20 agents de l'équipe de renfort (EDR) permanenciers et 7 agents hors EDR. A compter du 1^{er} mai 2025, les horaires des permanences vont être revus à la baisse dans 5 communes (Château-Salins, Dieuze, Phalsbourg, Aumetz et Sierck-lès-Bains) et à la hausse dans 3 communes (Boulay, Bouzonville et Vic-sur-Seille).

La CGT a demandé si une réflexion était menée par la direction locale pour assurer des permanences dans les bassins d'emplois, afin de permettre aux usagers d'avoir au service public sur leur lieu de travail. Des permanences ont été assurées à la Maison du Luxembourg, en gare de Metz. Une réflexion est menée pour assurer un service public dans les centres pénitentiaires ou les maisons de retraite, par exemple.

3. Bilan de la campagne des avis des impôts des particuliers 2024

La campagne des avis s'est déroulée du 25 juillet au 15 décembre 2024. Le document présenté fait été d'une campagne des avis dense et difficile localement, avec des dysfonctionnements informatiques.

La CGT est intervenue pour souligner l'importance des accueils dans les antennes de Hayange, Saint Avold et Sarreguemines. Cela démontre une nouvelle fois l'importance d'avoir une présence des services publics dans les territoires où le tissu social est fragilisé.

4. Bilan d'activité des conseillers aux décideurs locaux (CDL), bilan d'activité et organisation des SGC

Depuis le 1^{er} janvier 2025, l'ensemble des EPCI bénéficient des conseils d'un CDL. La fusion des CA Thionville Portes de France et Val de Fensch va modifier le portefeuille de collectivités des CDL en charge de ces deux EPCI. Les CC Sud messin et Haut Chemin pays de Pange seront conseillées par le même CDL.

Lors de la création des CDL, la CGT avait émis des réserves quant au positionnement de ces nouveaux acteurs vis-à-vis du SGC, des ordonnateurs et de la direction. Au départ ces métiers semblaient peu attractifs.

La direction nous a indiqué que des réunions entre CDL sont organisées pour répondre aux difficultés, avoir un temps d'échange. Les CDL peuvent saisir la direction pour toutes les questions techniques.

Aujourd'hui, il n'y pas de taux de remplacement important, les seuls changements sont liés à des promotions. Pour la direction locale, les CDL semblent contents de leur mission.

Concernant les collectivités ayant répondu à l'enquête de satisfaction sur les CDL, la direction que beaucoup de communes du secteur de Sarrebourg ont répondu, cela suppose qu'il s'agit de beaucoup de communes rurales, mais la direction n'a pas de statistique exacte sur la typologie des collectivités qui ont répondu. Il semble que les collectivités qui sont depuis plus longtemps dans le nouveau réseau de proximité (NRP) ont tendance à ne plus répondre à cette enquête.

Un bilan de l'activité et de l'organisation des SGC a été présenté. Notre intervention a porté sur les points suivants :

- Importance de donner du sens au travail dans des structures qui apparaissent comme des usines, où les tâches sont très parcellisées. La cellule qualité comptable (CQC) permet de faire le lien entre ces tâches parcellisées. Nous nous sommes interrogé sur l'absence de CQC dans les structures à moins de 30 agents.
- Point noir de la comptabilité avec une masse importante et une automatisation des tâches
- Sous-calibrage des équipes en charge du recouvrement qui assurent la majeure partie des missions d'accueil avec un nombre d'usagers pour les SGC très important.
- Absence du nombre d'emplois dans les fiches présentées. Les sous effectifs importants à la création ont-ils été pourvus aujourd'hui ?
- Peu de mutations qui peut s'expliquer par un manque de perspective dans d'autres services et peu de possibilités géographiques dans un réseau qui s'est fortement rétréci

La Direction a reconnu à mots couverts que le travail inhérent au SGC par son aspect industriel et d'hyper spécialisation engendrait une perte de sens, et un certain ennui facteur de souffrance au travail. La direction nous a indiqué engager une réflexion sur le renforcement des équipes de recouvrement, ainsi que des possibilités pour l'ensemble des agents d'exercer des missions de la CQC.

5. Regroupement de l'activité hospitalière du SGC de Sarrebourg à la TH de Sarreguemines au 1^{er} septembre 2025

La CGT a souligné l'importance de travailler en amont afin que la trésorerie hospitalière de Sarreguemines n'hérite pas d'une situation catastrophique qui risquerait de se répercuter sur l'ensemble du poste.

La « task force » mise en place depuis septembre 2024 va continuer ses travaux jusqu'au 31 août 2025.

Sur le volet emplois, la CGT a demandé à la direction d'être attentive aux emplois transférés, qu'ils soient en nombre suffisant, avec des agents formés. Les difficultés de la mission hospitalière de Sarrebourg viennent du transfert de missions sans emploi et ne doivent pas être reproduites à l'occasion de cette nouvelle restructuration. La direction a souligné être attentive au niveau ressources humaines. Des agents de l'équipe de renfort sont affectés chaque mois au SGC de Sarrebourg pour effectuer la mission et, à compter du 1^{er} septembre, ils le seront à la trésorerie de Sarreguemines en cas de besoin pour aider et/ou former les arrivants.

6. Questions diverses

– Prime d'accueil

De nombreux agents des Services des impôts de particuliers (SIP) se sont vus refuser la prime d'accueil au motif qu'ils avaient effectué moins de 50 jours d'accueil primaire sur l'année 2024. Cette situation semble totalement ubuesque puisque les agents des SIP passent la grande majorité de leur temps de travail à effectuer des missions d'accueil (accueil su rendez-vous, e-contact, accueil téléphonique local et national). Nous avons interpellé la direction locale à ce sujet, les agents des SIP s'étonnant que l'ensemble des agents du nouveau SDIF ont perçu la prime d'accueil sans effectuer d'accueil primaire. La direction a justifié ce choix de versement aux agents du SDIF par la surcharge d'accueil sur rendez-vous, téléphonique et e-contacts générée par le fiasco GMBI. La direction nous a souligné avoir demandé à la DG de faire évoluer les conditions d'attribution de la prime accueil afin qu'elle corresponde aux modalités d'accueil multicanal mis en place au sein des service de la DGFIP.

– Fiche de poste cadre A EDR

Une fiche de poste pour le recrutement d'un inspecteur au sein de l'équipe de renfort a été adressée aux inspecteurs. Lors d'une instance précédente cette création avait été évoquée par la direction locale, indiquant un renfort pour les postes en cas d'absence d'un inspecteur.

Or la fiche de poste fait référence à une mission de gestion et l'animation de l'équipe de renfort (plannings, congés, entretiens professionnels). La CGT s'interroge sur la possibilité d'assurer une mission de renfort pour les postes. La direction estime quant à elle que la gestion et l'animation de l'équipe de renfort représentera seulement 20 % du temps de travail.

Pour les agents de l'équipe de renfort, ils ne seront plus gérés par la Mission communication – relation usagers (MCRU) mais par le division ressources humaines.

– Postes à profil

Sur les 4 postes à profil publié seulement deux ont été pourvus. La CGT a demandé à la direction les raisons de ces deux vacances. Pour le poste d'adjoint au Centre de services bancaires (CSB) la candidature n'a pas été retenue ; pour le poste d'adjoint au SGC de Sarrebourg, il n'y a pas eu de candidature.