

Compte rendu Comité Social d'Administration du 26 Mai 2026

1. Bilan des Conseillers aux Décideurs Locaux

L'enquête de satisfaction auprès des collectivités locales fait apparaître une baisse des réponses apportées par ces dernières. Ainsi ce sont 280 collectivités sur les 725 que compte le département de la Moselle qui ont pris le temps d'y répondre, contre 358 l'année précédente, malgré les relances de la Direction et des CDL. Pour la CGT Finances Publiques, il serait opportun de connaître la nature des collectivités répondantes (rural, urbain, EPCI ...). En l'état, l'indice de satisfaction semble peu probant.

La direction a indiqué que l'analyse par type de collectivité n'a pas été faite mais que des précisions ultérieures pourraient être transmises.

La CGT a interrogé la Direction sur l'avenir de l'intérim du Sud Messin. Il a été répondu que 4 CDL seraient attribués sur le périmètre du SGC de Metz. Une réflexion départementale sur la répartition des portefeuilles des CDL est en cours.

Il manque dans la fiche présentée les observations émises par les collectivités répondantes, à l'instar de ce qui est indiqué dans la fiche SGC.

2. Bilan de l'organisation et de l'activité des Services de Gestion Comptable

Le bilan est très ressemblant à celui présenté en 2025.

Concernant l'étude de satisfaction, les collectivités répondantes souhaiteraient prioriser les échanges téléphoniques par rapport aux mails. Pour la CGT Finances Publiques Moselle, les conversations téléphoniques sont plus chronophages, avec un risque de perte d'information et sans trace écrite. Les collectivités souhaiteraient également renforcer l'accompagnement des secrétaires de mairie par les SGC. Pour la CGT Finances Publiques, à la mise en place des SGC, l'accompagnement des collectivités devait se faire par les CDL, les agents des SGC devant faire uniquement du back office. Encore une fois, la réalité est toute autre et le nombre d'emplois attribués aux SGC n'a pas été qualifié pour répondre aux demandes des collectivités.

La CGT Finances Publiques a souligné que la fiche présentée n'indiquait pas le nombre d'emplois réels et la charge de travail dans les Services de Gestion Comptable. Seules ces données permettraient de dresser un bilan correct du point de vue des conditions de travail et de la qualité du service public. La direction indique ne pas être insensible aux remarques concernant les indications d'activités, mais souhaiterait en discuter dans un autre cadre (CSA Emploi, CSA, groupe de travail ...).

La CGT Finances Publiques a demandé qu'un bilan similaire soit dressé concernant l'organisation et l'activité des trésoreries hospitalières. Il avait déjà été évoqué précédemment la création d'un CDL hospitalier. A ce jour, la direction générale n'a pas donné de directive dans ce sens. La DDFIP Moselle a augmenté le nombre de postes (création de postes A) en trésorerie hospitalière pour palier à cette surcharge de travail.

Nous avons fait remonter la demande des agents de la cellule recouvrement du SGC de Sarrebourg pour qu'une cellule téléphonique soit à nouveau mise en place, avec un planning permettant la rotation des agents. A l'heure actuelle, le téléphone sonne sur les postes de tous les agents du

recouvrement. Une demande en ce sens a déjà été adressée par le responsable du SGC, et une étude par le service BIL est cours. La direction n'est pas opposée à la mise en place d'une telle cellule.

3. Bilan SIP de demain

Les notes de la Direction générale concernant le SIP de demain, demandent une polycompétence des agents des SIP. Le retour d'expérience avec l'observation de bonnes pratiques préconise l'organisation du SIP de demain en 3 pôles : pôle relation usager, pôle gestion et pôle recouvrement et forcé et comptabilité.

Dans les documents présentés, nous constatons que l'organisation de SIP de Metz est en contradiction avec ces bonnes pratiques. En effet, la polycompétence est poussée à l'extrême avec une organisation sans pôle, mais des équipes qui effectuent des rotations à l'accueil. Cette organisation entraîne pour certains agents un sentiment de ne faire plus que de l'accueil au détriment des autres missions. Dans les faits, tous les canaux d'accueil ne peuvent pas être exercés par l'ensemble des agents et cela n'est pas pensé dans l'organisation.

La CGT Finances Publiques est à nouveau intervenue sur le non versement de la prime accueil à de nombreux agents des SIP, soulignant une contradiction entre le temps passé à l'accueil multicanal (primaire, secondaire, téléphone, econtact, balf) et la disparition de cette prime.

La direction a indiqué la mise en place de groupes de travail avec les agents sur le sujet de l'accueil en général à partir du mois de septembre. La CGT a demandé que les organisations syndicales soient informées rapidement à l'issue des groupes de travail et non à l'occasion d'un bilan a posteriori. Les représentants du personnel seront associés à ces réflexions dans des groupes de travail dédiés.

4. Organisation de la campagne déclarative

La direction a souhaité présenter un point d'étape de la campagne déclarative 2026.

Nous constatons un accroissement de l'accueil physique spontané (sans rendez-vous), et de l'accueil téléphonique, par rapport à l'année précédente. En revanche, il y a une baisse des econtacts. Il semble que la fable du tout numérique s'éloigne de plus en plus.

Comme l'année précédente, la CGT Finances Publiques a demandé que soient communiqués les chiffres de l'accueil de l'année 2019, point de départ de la suppression du maillage territorial de DGFIP (création du nouveau réseau de proximité). Cette donnée permettrait d'analyser correctement la dégradation des conditions de travail et de la qualité du service public.

La CGT Finances Publiques Moselle a fait part du mécontentement des agents des SIP concernant la faible dotation en brochures papier. Il y a une volonté de la direction générale de réduire le nombre de brochures, pour des raisons écologiques mais surtout budgétaires. Une demande de dotation supplémentaire a été effectuée par le BIL mais celle-ci n'est pas encore arrivée, et n'arrivera sans doute jamais.

Nous avons demandé que, à minima, tout agent de SIP qui le souhaite soit doté dans une brochure papier.

Enfin, nous avons réitéré la demande de maintien d'un vigile au SIP tout au long de l'année, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La direction a indiqué avoir fait une demande complémentaire de vacataires, pour palier la surcharge de travail liée à la mise en plus de la prime carburant (2 mois de vacation par SIP).

5. Plan égalité professionnelle entre hommes et femmes 2025-2027

Pour la CGT Finances Publiques, la prise en compte de la problématique des inégalités entre les femmes et hommes constituent un point positif.

Cependant, nous constatons que le chemin à parcourir reste important et que le plan mis en place ne constitue pas la fin du combat pour l'égalité.

Nous constatons un faible nombre de signalements relatifs à des propos et comportements à caractère sexiste, en comparaison à ce que vivent les agentes au quotidien. En réalité, la culture du signalement n'est pas présente, et les agents se sentent encore très stigmatisés et isolés face à certaines remarques de leurs collègues.

Il est difficile de faire évoluer les mentalités.

Bien que les encadrants soient formés à ces questions, ils n'y sont pas toujours sensibles ou n'osent pas intervenir.

En réponse à nos remarques, la direction pense que l'existence d'un référent et la mise en place de ce plan pourra faire évoluer les comportements.

6. Expérimentation de l'assistant IA - Bascule en phase pilote

La mise en place de l'IA par la DGFIP est présentée comme une aide aux agents, permettant d'améliorer leurs conditions de travail. Nous avons émis des doutes sur ces intentions affichées, puisque les progrès technologiques se sont toujours traduits par des suppressions d'emplois plus importantes que les gains de productivité (PAS, déclaration automatique ...).

Nous avons évoqué la formation obligatoire sur l'IA générative. De nombreux agents ont fait part d'une formation peu compréhensible, chronophage, et peu utile pour l'exercice de leur mission.

La CGT Finances Publiques a souligné le caractère très énergivore et polluant de l'IA, en contradiction totale avec la volonté d'une administration soucieuse de l'environnement avec Bercy Vert.

7. Présentation des résultats du contrôle et du recouvrement forcé

La CGT Finances Publiques Moselle déplore le mauvais copier-coller du document de l'année précédente, avec des chiffres non mis à jour et des erreurs. La fiche fournie nous semble trop légère avec notamment un manque de données concernant le recouvrement.

Le contrôle fiscal manque d'attractivité depuis de nombreuses années et doit faire face à un remplacement de personnel conséquent chaque année. Concernant plus particulièrement les vérificateurs, il s'agit d'un métier exigeant qui nécessite une formation longue, et pour lequel aucune prime n'est prévue, contrairement aux emplois d'encadrant ou de direction.

D'un emploi recherché, notamment de part l'autonomie qu'il permettrait, nous sommes aujourd'hui face à des métiers repoussoirs.

La CGT Finances Publiques Moselle a demandé quelles étaient les conclusions de l'audit national. La direction a indiqué que, s'agissant d'un audit national, celui-ci n'avait pas vocation à être communiqué. Cependant, cet audit recommande ironiquement qu'un audit local soit fait ...

Sur notre interpellation concernant le manque d'attractivité, la direction le déplore également, tout en soulignant que tout le monde n'est pas fait pour le contrôle fiscal et qu'il n'était pas forcément négatif que certains agents partent.

4. Questions diverses

– Note départementale sur les frais de déplacement

De nombreux agents nomades ont alerté les organisations syndicales concernant la nouvelle note départementale sur les frais de déplacement. Des interrogations sur la disponibilité des véhicules de service, la demande d'utilisation du véhicule personnel, l'allongement considérable des temps de trajet, subsistent.

Le directeur a indiqué vouloir mettre en place une foire aux questions afin de répondre aux diverses interrogations des agents.

Un groupe de travail pour l'équipe de renfort va être mis en place, élargi à l'ensemble des agents « nomades » (huissiers, vérificateurs, évaluateurs). Pour la CGT Finances Publiques, des aménagements/précisions seront sans doute à prévoir pour les personnels amenés à se déplacer de façon régulière.

Les élus de la CGT Finances Publiques Moselle