



Compte-rendu du Comité Social d'Administration du 11/10/2024

1- Bilan social 2023

Nous constatons une augmentation importante du nombre de fiches Risques psychosociaux + 30 %. Le rapport souligne une nouveauté en 2023, les fiches liées à des conflits entre collègues au nombre de 5. En septembre 2024, l'augmentation est encore plus importante avec déjà 43 fiches dont 22 liées à des conflits entre collègues. Une médiation de conflit a eu lieu en 2023 dans un service et une seconde est en cours dans un autre service en 2024.

Le taux de couverture (effectifs réellement disponibles sur emplois au TAGERFiP) est encore en baisse.

Pour la CGT Finances Publiques Moselle, l'absence d'effectif dans les services augmente les charges de travail et par conséquent les conflits entre agents.

Le nombre de congés maladie ordinaire de courte durée (inférieur à 5 jours) est en hausse de près de 30 %. Pour la CGT, bien qu'en hausse, ce nombre est sans doute amoindri par le fait que de nombreux agents malades préfèrent prendre des congés ou se mettre en télétravail pour éviter le jour de carence. Cette situation montre bien que l'existence d'un jour de carence a pour seul but la punition financière des agents malades.

Les accidents de services augmentent de 41 % en 2023 par rapport à 2024.

Les frais de déplacement sont en augmentation, principalement du fait de la mise en place du Nouveau Réseau de Proximité (primes de restructuration, augmentation du nombre de Conseillers aux décideurs locaux). Cette restructuration par la concentration et donc l'éloignement des services des territoires entraîne des coûts supplémentaires pour la DGFIP, les agents et les usagers.

Le bilan social fait état d'une amélioration du taux de féminisation au niveau des chefs de service, avec 46 % de femmes. Cependant, nous constatons une surreprésentation des femmes en matière de temps partiel, congé parental et télétravail.

Les services où le bilan est le plus dégradé sont ceux recevant du public. Il est à noter que ces services sont également ceux où le taux de couverture est le plus dégradé. Pour la CGT, le problème vient du fait que l'effectif alloué à ces services ne permet d'assurer les missions d'accueil dans de bonnes conditions.

Le SIP de Forbach et la Trésorerie Amendes de Metz ont 6 indicateurs sur 7 qui sont dégradés ; les SGC de Saint Avold et Sarrebourg 5 indicateurs sur 7 ; le SIP de Metz Nord Ouest et la Trésorerie hospitalière de Metz 4 indicateurs sur 7.

2- Bilan du télétravail 2023

Nous sommes intervenus pour signaler que le sujet du télétravail est souvent source d'incompréhension ou de tension dans les services. La CGT Finances publiques a demandé que la

dernière note départementale soit présentée à tous les agents au sein des services, afin que l'organisation du travail puisse être discuté au sein des équipes. La direction nous a indiqué que cette note était destinée uniquement aux chefs de service et n'avait pas vocation à être communiquée à l'ensemble des agents. Des réunions doivent avoir lieu dans chaque service.

Nous avons également demandé que les chefs de service précisent bien aux agents que toute demande peut être déposée dans Sirhius, même si lors de l'entretien informel préalable, il n'y avait pas d'accord entre l'agent et le chef de service. En cas de désaccord, seul le dépôt dans Sirhius oblige le chef de service à rédiger un refus motivé et ouvre la possibilité de recours à l'agent.

3- Démarche d'amélioration des conditions de vie au travail

Pour la CGT Finances Publiques Moselle, tant que le nombre d'agents n'est pas en adéquation avec les missions, ce genre de démarche est vu comme un gadget.

4- Présentation du bilan de la campagne déclarative IR 2024

La cellule de renfort pour les frontaliers n'a pas été utilisée car non connue des services, à l'instar de 2023. La Direction indique que l'information a bien été transmise aux chefs de service dans la note de campagne, mais elle ne sait pas si cela a été communiqué aux agents.

Il y a eu une augmentation importante de l'accueil physique. La CGT a demandé à la direction locale si les APRDV (Accueils sur rendez-vous) annulés du fait du contre rappel étaient comptabilisés. La direction local n'a pas d'information sur ce sujet mais estime qu'il y a peut-être un « trou dans la raquette ». En les ajoutant aux informations données par le bilan, nous constatons une explosion des besoins de la population, concomitante à une diminution de la présence de la DGFIP sur le territoire.

Pour procéder à une analyse de l'évolution de l'accueil, la CGT Finances Publiques a demandé que lui soit communiqué les chiffres de l'accueil avant le NRP. A départ réticente à remonter aussi loin dans le temps, la direction a finalement accepté de transmettre les chiffres avant et après NRP.

Pour la CGT Finances Publiques, l'accueil de proximité actuel avec les Maisons France Service et les permanences ne répond pas complètement aux besoins des usagers, engorgeant d'autant plus les services de pleine compétence restants.

Participation au dispositif national : 42 % des réponses apportées aux contribuables le sont par les départements. A la mise en place de ce dispositif, des emplois ont été supprimés dans les SIP car ils perdaient une partie de l'accueil téléphonique. Nous constatons une fois de plus que la réalité est tout autre. La charge de travail n'a fait que s'accroître, avec toujours moins de personnel.

Un SIP nous a signalé que le terme « lutte contre la fraude » est à bannir des échange avec les contribuables, notamment via e-contact, à la demande du responsable de service. La Direction assure qu'il n'y a aucune gêne ni tabou à ce sujet lorsque le Ministre lui-même utilise ce terme. Les agents des SIP peuvent donc utiliser ce terme dans le cadre de leurs contrôles liés au renforcement de la lutte contre la fraude.

5- Mise en place de l'accueil généraliste

La DGFIP souhaite mettre en place un accueil généraliste (physique et téléphonique) sur chaque site, avec un volet formation. Cet accueil aura vocation à orienter les usagers vers le bon service et à leur apporter une réponse de premier niveau.

Pour la CGT, la problématique n'est pas la mise en place de cet accueil généraliste mais le sous-effectif chronique qui empêche de nombreux collègues d'assumer leurs tâches de gestion et d'accueil.

Concernant l'accueil téléphonique, pour la CGT, la DDFIP ne doit pas tomber dans l'écueil des plateformes téléphoniques avec le schéma de 3 minutes par appel. Certains usagers et certaines questions nécessitent plus de temps d'explications que d'autres.

6 – Questions diverses

- Transfert des créances des SIP/SIE vers le PRS

Ce point a été inscrit par la Direction pour information. L'ensemble des créances issues du contrôle fiscal externe des SIP et SIE seront transférées au PRS le 01/09/2025. D'autres créances sont également concernées. La CGT a déploré qu'aucun document ne soit transmis aux représentants du personnel, la présentation a été uniquement orale. Nous serons vigilant que cette question soit abordée dans un prochain CSA local.

La direction nous a indiqué d'ores et déjà que 4 emplois seraient transférés au PRS (2 des SIP et 2 des SIE) au 01/09/2025. Ce transfert apparaîtra dans l'exercice emploi du 01/01/2025.

- Ponts naturels

La DGFIP a décidé que nos services devaient être ouverts tous les jours et supprime donc les ponts naturels à partir de 2025. Le directeur a signalé que l'autorisation d'absence exceptionnelle n'est pas remise en question à ce stade.

- Agents techniques

Lors d'une HMI intersyndicale avec les agents techniques, ils nous ont fait part de plusieurs difficultés. La charge de travail au niveau du service courrier est fortement accrue du fait de nombreux départs non remplacés. La CGT a rappelé la mission stratégique du courrier pour l'ensemble des services du département. Un dysfonctionnement à ce niveau a des répercussions négatives sur l'ensemble des chaînes de travail et nos missions.

A la demande des organisations syndicales, une réunion va se tenir entre la direction, le responsable du BIL et les organisations syndicales pour répondre au mieux aux attentes des agents techniques.

- Reconduction contractuels

La reconduction des contrats arrivés à terme se font avant le mouvement de mutation locale. Cette temporalité entraîne parfois une impossibilité de mutation pour un agent titulaire sur un poste. Quand un contractuel démissionne ou trouve un emploi plus intéressant, et qu'un titulaire n'a pas pu intégrer le poste, c'est du perdant-perdant pour la DGFIP et ses agents. Nous avons demandé à la direction locale de vérifier les règles de gestion.

- Plan de transition de la DGFIP

Il est évoqué dans le plan de transition de la DGFIP que les directions départementales doivent établir un plan de mobilité employeur pour limiter les déplacements et les impacts carbone. Celui-ci

doit être réalisé au niveau de chaque site. Nous avons interrogé la direction sur ce sujet. Elle nous a répondu que ce ne seraient pas des plans coercitif, mais incitatifs, et qu'ils y travaillaient.

Nous souhaitons que les agents soient associés à ces plans et qu'ils soient présentés en CSAL.

Nous rappelons que les déplacements se sont fortement accrus avec la fermeture des services liée au NRP.

La cohérence d'un vrai plan de mobilité serait de rouvrir des services de pleine compétence de proximité.

Les élus CGT Finances Publiques Moselle