



# Compte rendu du CSAL du 18 janvier 2024

## 2ème convocation

### Déclaration Liminaire

En cette période de vœux, nous voyons fleurir les messages de nos directeurs et ministres nous congratulant pour notre implication au cours de l'année 2023, notre sens du service public et notre conscience professionnelle malgré les difficultés rencontrées.

Idéalement on devrait se sentir respectés et reconnus mais ce serait oublier que pour les agents de la DGFIP, 2023 c'est aussi:

- un âge de départ à la retraite repoussé et imposé par un recours abusif au 49-3 malgré un mouvement social de très grande ampleur

- encore et toujours des restructurations à marche forcée avec son lot de suppressions d'emplois

- et puisque cela ne suffit pas, le décrochage de 5 % de la valeur du point d'indice par rapport à l'inflation.

Au total les agents publics ont perdu près de 25 % de pouvoir d'achat depuis 2000, ce n'est même plus un décrochage mais une véritable dégringolade !

Et ce n'est pas la récente vague de primes en tous genres qui viendra compenser la stagnation de nos rémunérations.

Au contraire, la prime GIPA versée à de très nombreux collègues démontre que les changements d'échelon ne compensent même plus l'inflation du coût de la vie !

L'année 2024 ne devrait rien arranger puisqu'aucune revalorisation du point d'indice n'est prévue !

Quant aux négociations indemnitaires à la DGFIP en cours, ou plutôt au long cours, elles sont censées reprendre le 29 janvier prochain après la décision brutale et unilatérale de notre maintenant ex directeur général de les reporter.

On nous promettait moins de fonctionnaires mais mieux payés, mais dans les faits on est toujours moins nombreux chaque année et de moins en moins bien payés !

Cela n'empêche pas la DGFIP de multiplier les axes de communication sur son attractivité.

Mais comment être attractif lorsque le SMIC a déjà absorbé les premiers échelons de la catégorie C et B et se retrouve à quelques encablures de ceux de la catégorie A ?

Comment être attractif lorsque les agents hésitent de plus en plus à passer les concours ou s'inscrire sur les listes d'aptitude, de crainte de ne pouvoir retrouver leur famille dans un délai raisonnable et devoir en plus engager des frais de double résidence et de transport sans commune mesure avec les gains de rémunérations attendus ?

Comment enfin être attractif avec la mécanisation de nos tâches et le non-respect de plus en plus flagrant des doctrines d'emplois des différentes catégories ?

Nos conditions de travail, notre rémunération et nos règles de gestion doivent donc être urgemment reconsidérées et améliorées.

Lors du Comité Social d'administration de réseau du 11 décembre dernier, l'administration s'est réjoui d'un schéma d'emploi historique avec la création de 148 emplois à la DGFIP.

Ces artifices de présentation ne trompent personne et occultent la poursuite des suppressions d'emplois et le niveau persistant des vacances d'emploi, négligent le fait que les emplois transférés de l'extérieur ne sont que très partiellement pourvus et que les relocalisations ne sont que des emplois déplacés.

La lecture de la fiche nationale emplois pourrait porter à croire que le cycle infernal des suppressions d'emplois touche à sa fin. Mais comme chaque année, les documents du Comité Social d'Administration de Réseau visent à minimiser les suppressions incluant les renforts et les transferts d'emplois.

Au niveau national, pour l'ensemble des structures de la DGFIP, on dénombre ainsi 200 suppressions nettes d'emplois.

Pour notre direction départementale, ce CSA local va entériner 7 nouvelles suppressions dans notre département qui viennent s'ajouter aux centaines depuis la création de la DDFiP 64.

Vous avez prévenu les responsables des services concernés qui devront organiser la pénurie comme ils peuvent. On leur souhaite bien du courage !

Alors discuter avec vous des services où vous comptez supprimer les emplois n'est bien évidemment pas dans notre ADN.

Vous nous avez souvent interpellé en regrettant voire dénonçant notre dogmatisme concernant notre traditionnel refus de siéger lors des CSA emplois. Dogmatisme qui, au contraire, ne semblerait pas vous concerner quand il s'agit de défendre avec application toutes les décisions prises par notre direction générale...

C'est bien pour dénoncer cette communication en trompe-l'œil que nous sommes là aujourd'hui devant vous pour réaffirmer qu'il est plus que temps de faire une pause sur l'ensemble des réformes mortifères qui touche notre administration et de stopper ce cycle infernal des suppressions d'emplois.

En réponse, M ODRU indique qu'il comprend que les organisations syndicales portent leurs revendications salariales en CSA Local, mais rappelle qu'il n'a aucun pouvoir sur ces sujets...

Concernant les agents promus de C en B par liste d'aptitude ou lauréats des CIS, la direction mentionne la création d'un critère supplémentaire de priorité pour le mouvement de mutations.

Les élus CGT Finances Publiques 64 également ont fait part à cette occasion de leur incompréhension concernant les collègues promus ayant des enfants en garde alternée, et qui ne bénéficient plus d'une priorité légale mais seulement d'un critère supplémentaire.

**En effet la garde alternée étant une décision de justice elle doit continuer à être une priorité légale !**

De plus lors d'un jugement concernant le réexamen des conditions d'une garde alternée, la justice penche plutôt pour le maintien de l'enfant dans son environnement d'origine et peut remettre en cause la garde pour le parent qui est muté.

## EXERCICE EMPLOIS 2024 (Pour avis et vote)

### > Création et transfert d'emplois

La DG a estimé que le Centre de Contact des Professionnels de Pau à dès sa création été sous dimensionné et a tenu compte de la charge de travail réévaluée au regard notamment du nombre total d'appels et du nombre d'appels perdus.

La création de 6 postes n'est donc pas liée à un élargissement de la compétence territoriale.

Même si à terme les CC pros sont amenés à devenir à compétence nationale, ce n'est toujours pas prévu pour l'instant.

Au SDIF, les trois emplois créés, le sont au titre du transfert de la taxe d'urbanisme. A ce jour 2 emplois n'ont pas été pourvus par des agents de la DDTM et seront donc à pourvoir par des agents DGFIP au prochain mouvement de mutation.

Dans le cadre de la lutte contre la fraude, la DG estime que les Pyrénées Atlantiques ont un besoin particulier en matière de recherche d'où la création d' 1B et d'un IDIV CN fléchés BCR.

La création du PUP ayant été décidé en amont l'emploi de cadre supérieur est affecté en direction.

### > Suppressions d'emplois

Il est habituel que les suppressions soient supportées par les « gros » services et cette année ne fera pas exception !

Les SPFE de Pau et Bayonne sont ainsi les plus gros contributeurs avec 1B à Pau, 1B et -1C à Bayonne.

Selon la direction locale, la charge de travail aurait diminuée de 40-45 % depuis le déploiement d' ANF (Accès des Notaires au Fichier Immobilier) et le retard dans la publication résorbé.

Les élus CGT Finances Publiques 64 ont souligné l'importante mobilisation des agents concernés pour réduire le retard que ces services ont pu connaître.

Le directeur en convient et met également en avant l'effort d'entraide entre services.

Les élus CGT Finances Publiques 64 regrettent que des agents ayant participé à cet effort collectif puissent perdre leur poste et estiment que le message qui leur est envoyé est pour le moins dévalorisant !!

**Pour autant la direction préfère bien mettre à contribution les gros services où le risque de voir déplacé un agent suite à une suppression de poste est moins grand et avec une plus grande facilité de réaffectation dans la même commune.**

### > Les redéploiements internes

La direction a décidé de soutenir les services qu'elle a identifiés comme ayant des difficultés récurrentes : la trésorerie Hospitalière de Bayonne (+ 1 C) , la Trésorerie Amendes (+1 B) et le SGC Lescar (+ 1 A).

Ce sera au détriment du SIP de Bayonne (- 1 B) et de l'EDR (- 1 A et - 1 C) .

### **Vote des Organisations Syndicales**

CGT Finances Publiques : 3 voix contre

FO : 2 voix contre

CFDT : 1 voix contre

Les élus CGT Finances Publiques 64 ont souligné qu'entre ces divers mouvements et les recrutements au fil de l'eau, la situation des effectifs dans les services devient de moins en moins lisible.

La direction s'est ( une nouvelle fois ! ) engagée à diffuser le tableau des effectifs réels à minima lors du mouvement de mutations locales.

## QUESTIONS DIVERSES

Les élus CGT Finances Publiques 64 ont souhaité évoquer les points suivants :

### > **Recrutements RQTH**

Trois agents (1 catégorie A et 2 catégorie C) seront recrutés sur CV et entretien.

Peu de candidatures ont été reçues pour l'emploi de A mais beaucoup pour les 2 emplois C.

Le lieu d'affectation des agents à recruter est à encore à l'étude et sera décidé en fonction des besoins.

### > **Recrutements vacataires**

La CGT fait remarquer que traditionnellement seules des jeunes âgés de minimum 18 ans sont recrutés alors que réglementairement il est permis de recruter des mineurs de 16 à 18 ans.

La direction s'est engagée à étudier toutes les candidatures et à ne pas exclure, à priori, toute candidature à partir de 16 ans.

### > **Parking Vélos à la DDFiP 64**

Les élus CGT Finances Publiques 64 ont souhaité connaître l'état d'avancée de la réflexion de la direction concernant l'installation d'un parking vélos place d'Espagne.

Le directeur ne peut pas proposer un aménagement du hall d'accueil qui pourrait servir prochainement de lieu de repli de l'accueil du SIP de Pau qui doit être réaménagé.

Une prise de contact avec l'inspection d'académie a été faite pour un éventuel projet de mutualisation d'un parking vélos. Affaire toujours à suivre...

### **Les élus CGT Finances Publiques 64**

Cécilia ELORGA – Nathalie GARCIA – Anne SEGUIER- Hervé SOUVESTRE – Laurent VALDES – Eric MANRY