



Compte rendu du CSAL du 20 décembre 2024

Déclaration Liminaire

Monsieur le Président,

En prévision de Noël qui approche et afin de vous épargner une tranche de liminaire que vous jugez parfois indigeste, nous ferons courts concernant le contexte politique national.

La situation actuelle est inédite. Nous avons aujourd'hui un gouvernement démissionnaire et un nouveau 1^{er} ministre qui se dit prêt à franchir l'Himalaya mais visiblement en conservant sa ville de Pau comme camp de base.

Il sera certainement tenté de relancer les mesures discriminatoires à l'égard des fonctionnaires (non versement de la GIPA qui concerne cette année 26000 agents de la DGFIP, application des 3 jours de carence en cas d'arrêt maladie et gel du point d'indice).

Mais à l'heure actuelle on va espérer que le bon sens prévaudra et que ces mesures injustes seront définitivement abandonnées.

Outre le retrait de ces mesures contestées, il appartiendra au futur gouvernement de rétablir la confiance avec la Fonction Publique et ses agents.

Il doit ouvrir les chantiers indispensables relatifs à l'attractivité de la Fonction publique et à la reconnaissance de ses agents, qu'il s'agisse des rémunérations, des évolutions de carrière ou des conditions de travail. La seule méthode devant prévaloir est celle du dialogue social, fortement entravé par la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

Comme nous vous l'indiquions dans notre liminaire de la dernière Formation Spécialisée, le fonctionnement de nos instances ne permet plus un réel dialogue social entre l'administration et les représentants du personnel.

Il aurait ainsi été vraiment judicieux, que sur un sujet comme le télétravail qui impacte autant nos collectifs et nos conditions de travail, les représentants du personnel soient consultés dans le cadre par exemple du groupe de travail qui s'est tenu en amont de cette instance.

Nous sommes déjà étonnés au vu des documents de travail, du projet de durcissement des conditions d'octroi du télétravail à la DDFIP 64 qui vient en de nombreux points contredire le projet d'actualisation du protocole national de la DGFIP.

Pour rappel, les élus CGT Finances Publiques 64 vous ont plusieurs fois demandé la tenue de réunion sur ce sujet notamment pour traiter des conséquences du télétravail dans les services.

La CGT Finances Publiques 64 déplore donc une fois de plus l'absence d'un réel dialogue social et souhaite que les représentants du personnel soient totalement impliqués dans les décisions prises par la direction sur l'organisation du travail et son impact sur les agents et les collectifs de travail.

Les élus CGT Finances Publiques 64

APPROBATION DU PV DU 9 JUILLET 2024

Le PV A été approuvé à l'unanimité.

BILAN DU TÉLÉTRAVAIL POUR 2023 ET PROTOCOLE LOCAL 2025

Pour l'année 2023 le taux mensuel de télétravailleurs à la DGFIP s'est établi en moyenne à 48,5 %.
À la DDFiP 64 ce chiffre s'élève à environ 40 % avec la répartition par grade suivante : 55 % des A+, 60 des A, 52 % des B et 42 % des C.
En proportion, 56 % des femmes et 45 % des hommes télétravaillent.

Aucune justification particulière concernant les disparités du taux de télétravailleurs entre services n'a été apportée par la direction.

Concernant la présentation d'une Foire Aux Questions (FAQ) détaillant les nouvelles modalités d'application du télétravail à la DDFiP 64, les élus CGT Finances Publiques 64, dans la continuité de leur liminaire, ont regretté l'absence de concertation en amont avec les représentants du personnel. Comme l'ensemble des OS, ils ont également jugé cette FAQ plus restrictive sur de nombreux points que la proposition de protocole national à la DGFIP.

La direction juge elle cette FAQ nécessaire pour aider les chefs de service qui peuvent connaître des difficultés managériales sur ce sujet.

Pour les élus CGT, le cadre national du protocole télétravail à la DGFIP et le point 1 de la FAQ* doivent suffire à épauler les chefs de services qui sont toujours les mieux placés pour gérer les collectifs de travail.

**Le télétravail n'est pas un droit automatique. Sa mise en place est conditionnée à l'accord du chef de service qui apprécie sa comptabilité avec la nature des activités exercées par l'agent, sa capacité à exercer ses travaux de façon autonome, son niveau d'activité et l'intérêt du service. Le télétravail repose sur la confiance entre le chef de service et l'agent.*

Grâce à l'insistance des élus CGT, la direction a accepté la tenue d'une réunion (prévue le 14 janvier prochain avec les OS) pour rediscuter de la FAQ point par point.

LA RÉNOVATION DES CONCOURS EXTERNES

Un point d'information nous a été fait sur la rénovation des concours externes de contrôleurs et d'inspecteurs des finances publiques.

Censée renforcer l'attractivité de la DGFIP et moderniser les épreuves, cette réforme présente aussi un intérêt budgétaire puisque le nombre d'épreuves est en diminution.

On notera l'importance prise par les épreuves orales (désormais au même coefficient que les épreuves écrites), la disparition de l'épreuve de pré-admissibilité au concours de contrôleur, la tenue d'une seule épreuve d'oral au concours d'inspecteur et la disparition des épreuves de langues.

La CGT Finances Publiques 64 a souligné à plusieurs reprises en instance les forts problèmes d'attractivité de la fonction publique, la DGFIP n'étant pas épargnée.

Et une simple modification du processus de recrutement ne saurait cacher les motifs réels de cette perte d'attractivité que sont notamment le manque de reconnaissance, les rémunérations en berne et la perte de sens de nos missions.

BILAN 2023 DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

M. CAGNAT qui est visiblement à la pointe sur ce sujet, nous a présenté les très nombreux documents fournis par la DGFIP.

Au vu des chiffres mis en avant, la DGFIP apparaît comme un refuge pour les salariées femmes qui y trouvent une vraie égalité salariale et un déroulement de carrière sans les discriminations du secteur privé.

Pour autant, la question de l'égalité professionnelle doit constamment être une préoccupation au quotidien et la question du salaire égal à grade égal pourrait par exemple être remis en cause dans un cadre de rémunération au mérite.

Le directeur a également insisté sur la politique de tolérance zéro de la DGFIP face aux comportements et aux violences sexistes.

M CAGNAT a enfin rajouté que le télétravail important des femmes à la DGFIP devait faire l'objet d'un regard particulier.

Le travail en présentiel a permis aux femmes de s'émanciper et d'échapper, en partie, par exemple aux tâches du foyer familial.

Le télétravail pourrait ainsi représenter un vrai risque de réassignation des tâches domestiques aux salariées.

La DGFIP communique et fait l'éloge de toutes ses actions menées sur ce sujet. C'est bien, mais il faudrait aussi donner tous les moyens humains, techniques et financiers à tous les agents afin qu'ils puissent réaliser leurs missions de service public ! Concernant les salaires, il est ainsi plus facile de communiquer sur l'égalité homme-femme que sur le gel du point d'indice...

BILAN DE L'ACCUEIL LORS DE LA CAMPAGNE IR 2024

La campagne s'est déroulée entre le 11 avril et le 6 juin 2024.

Les RDV physiques ou spontanés ont été moins nombreux par rapport à 2023, du fait selon la direction, d'une meilleure appropriation de l'outil GMBI qui était quand même l'accident industriel de 2023.

Concernant les appels téléphoniques, le chiffre est stable entre 2023 et 2024 pour les SIP du département (16 517 appels décrochés).

Les agents du CDC des particuliers de Pau ont eux répondu à 29570 appels et ont traité 4764 econtacts.

Les agents d'accueil soulignent la complexité de plus en plus importante des questions posées et les problèmes techniques de nos applications (lenteur, problèmes de réseau...).

Concernant la lutte contre la fraude, la direction en concertation avec les chefs de service a différencié suivant les SIP les seuils de contrôle à partir desquels les dossiers nécessitent une validation avant traitement.

Les agents ont également été sensibilisés à la détection de documents falsifiés lors de la déclaration des revenus.

DOCTRINE DE L'EMPLOI DE L'EDR

Lors de ce CSA, la direction a informé les représentants du personnel de sa volonté de réduire l'effectif de l'EDR et de la mobiliser différemment.

Aujourd'hui, l'EDR compte 20 emplois avec 19 agents réellement implantés qui interviennent selon les besoins exprimés par les chefs de services.

A compter de 2025 et suite notamment aux départs à la retraite de collègues, l'EDR reposera sur 15 agents, 10 spécialisés sur les métiers de la gestion publique et 5 sur les métiers de la sphère fiscale.

Indiquant que l'EDR est uniquement pourvue en emplois par des transferts de l'ensemble du réseau, la direction souhaite, à terme, en redéployer une partie vers les services.

Il n'y aura pas, pour le moment, de mouvement « en dur » avec la relocalisation d'un emploi et d'un agent de l'EDR dans les services.

Le directeur souhaite également orienter l'EDR vers une force d'intervention sur des sujets plus complexes.

Si les déplacements de l'EDR dans les services ne sont a priori pas exclus, la direction a le projet de développer le travail à distance ou le télétravail des équipiers de renfort, voire même la solidarité entre postes comme ce fût le cas entre les SPFE de PAU et de Bayonne pour soutenir d'éventuels services en difficulté.

La direction a enfin mis en avant le coût que représentait l'EDR lors de ses déplacements...

La CGT Finances Publiques 64 a souligné l'importance de l'EDR dans le soutien aux services et l'expertise apportée aux agents dans leurs différents métiers.

Leur présence physique dans les services est fortement appréciée et participe grandement à la formation des nouveaux agents et à la transmission d'informations et de bonnes pratiques.

La CGT Finances Publiques 64 a également rappelé que les emplois transférés de l'EDR vers les services devaient obligatoirement dans ce cas être pourvus.

QUESTIONS DIVERSES

La direction a souhaité revenir sur les actions menées dans le cadre du budget convivialité.

Les retours des services ont été très positifs et les moments partagés ont été appréciés des agents.

Jeux de quilles, visites, jeux d'évasion, karaoké, tournoi de fléchettes ont notamment été proposés.

Pour autant, le repas du midi dans un cadre horaire contraint a parfois été organisé sans continuité d'un moment convivial l'après-midi.

La direction souhaitant tout faire pour reconduire cette opération en 2025, les élus CGT Finances Publiques 64 ont insisté sur la nécessité de mieux communiquer sur l'importance de l'autorisation d'absence qui peut être accordée. Partager seulement un déjeuner peut en effet être plus assimilé à un repas de service.

Afin de proposer cette opération, la direction ne cache pas qu'elle va devoir faire des économies sur son budget départemental. Et sans surprise, ce sont les frais de déplacement et d'affranchissement qui sont ciblés.

Elle a ainsi mené une opération de contrôle interne des pièces justificatives de frais de repas.

D'autres pourraient suivre, donc même s'ils ne sont plus réclamés, conservez bien tous vos originaux de factures de frais de déplacement !

La direction a enfin souligné la nécessité de respecter la nouvelle charte d'utilisation des véhicules de services sous peine de ne pas être remboursé. Chaque agent doit donc s'assurer avant de prendre sa voiture personnelle qu'un véhicule de service n'est pas disponible. En cas de doute, n'hésitez pas à demander confirmation.

Des sanctions sont également prévues notamment en cas d'utilisation des véhicules de service à des fins privées.

Les élus CGT Finances Publiques 64

Cécilia ELORGA – Nathalie GARCIA – Anne SEGUIER

Hervé SOUVESTRE – Laurent VALDES – Eric MANRY- Axel ESCOT-SEP (expert)