

# Compte rendu du CSAL du 7 décembre 2023

## Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Pouvoir d'achat, augmentation des salaires, du point d'indice, des pensions et des minima sociaux sont toujours les revendications prioritaires du monde du travail.

A la DGFIP, la hausse de l'inflation a connu une illustration inattendue par la multiplication des agents ayant bénéficié de la GIPA sur la paye de novembre.

Ce qui pourrait être analysé comme une bonne surprise est en réalité la preuve accablante de la situation financière dégradée des agents des Finances publiques.

Il est urgent de reparler de la revalorisation du point d'indice et de la refonte de la grille indiciaire.

Comme on pouvait le prévoir, les difficultés rencontrées par les différents services (SDIF, SIP, Centre de contacts des particuliers) lors de la campagne GMBI se poursuivent avec la gestion de nombreux contentieux liés à l'émission de TH erronées (étudiants, dépendances tels que balcon et terrasse taxés en secondaire, enfants mineurs tributaires de TH...)

Malgré l'investissement de ces services, les remerciements de la DGFIP se limiteront à une prime ponctuelle et à une exclusion du bénéfice du pont naturel du 10 mai 2024.

Il est pourtant facile d'allonger la campagne IR et d'accorder ce pont à tous les agents de la DGFIP.

Nous nous interrogeons par ailleurs sur les raisons de l'absence de bilan présenté en CSAL sur la campagne IR 2023.

Enfin, nous dénonçons le fait que la nouvelle instance du CSAL, vendue comme une amélioration pour le dialogue social, reste en réalité une simple chambre d'enregistrement des décisions prises et mises en application unilatéralement par la Direction.

PUP, horaires d'ouverture, licenciement, ponts naturels... voulez-vous réellement un débat constructif et enrichissant ou répondez-vous seulement à une obligation légale de tenue de réunions ?

La méthode de la direction pour annoncer les nouvelles organisations de travail est, que ce soit pour les agents concernés ou pour les représentants du personnel, plus qu'abrupte et loin du dialogue espéré.

En réponse aux liminaires des organisations syndicales, M. ODRU a indiqué qu'il suivrait les directives de la DG s'agissant du pont naturel du 10 mai, à savoir permettre l'accueil physique et téléphonique du public pour la campagne IR. Il considère que les organisations syndicales, attachées au service public, devraient s'en réjouir !

L'argument de la direction est bien entendu fallacieux. Sachant que la campagne peut aisément être rallongée (d'ailleurs, c'est ce qui se passe régulièrement), la CGT n'oppose pas la défense du service public et la possibilité offerte de manière égalitaire à l'ensemble des agents de poser le pont du 10 mai !

S'agissant de GMBI, le président reconnaît les problématiques rencontrées et l'investissement des agents. Par contre, il assène depuis quelques réunions un nouveau mantra : il n'y a pas de

pression statistique dans les services du département !

Il met d'ailleurs au défi les représentants syndicaux et les agents de lui prouver qu'ils subissent une telle pression !

Là encore, le Directeur joue sur les mots : si on ne vous parle pas en pourcentage, vous ne subissez pas de pression statistique ! Qu'on se le tienne pour dit ! La CGT vous invite donc à parler dorénavant de pression managériale ou de risques socio-organisationnels !

S'agissant du fait que le Comité social d'administration local, comme son prédécesseur le Comité technique local, soit une simple chambre d'enregistrement pour la Direction, le Directeur estime que non, tout en soulignant qu'à la fin, il a le dernier mot ! Et oui, seule la mobilisation collective peut faire changer les orientations de nos directions nationales et locales.

## REGLEMENT INTERIEUR DU CSA LOCAL

Malgré la demande unanime des représentants syndicaux d'amender le règlement intérieur, la DDFiP considère que ce règlement intérieur ne peut pas être modifié.

De longues heures de discussion pour pas grand-chose au final... Les élus CGT ont voté CONTRE le projet de la direction.

Heureusement, des avancées ont été acquises par les élus au niveau national.

Une circulaire viendra préciser tout ça en 2024.

On vous rassure, tout cela ne changera pas grand-chose pour les agents... et probablement peu non plus pour vos élus locaux, notre mission principale étant d'être à vos côtés, pour porter votre voix et revendiquer collectivement l'amélioration de conditions de travail et du service public.

## MISE EN PLACE DES POLES UNIFIES DE PROGRAMMATION (PUP)

La DDFiP64 devait mettre un Inspecteur divisionnaire à la tête des BCR mais aurait dû l'auto-financer (c'est-à-dire le prélever sur un autre service du 64). De plus, ce chef de service aurait passé son temps à traverser le département puisqu'un service est à Pau et l'autre à Bayonne.

A la place, le choix a été fait de juxtaposer le Pôle de Contrôle et d'Expertise et la Brigade de Contrôle et de Recherche sous la responsabilité d'un seul chef de service, à Pau Karine Dubourdiou et à Bayonne Bénédicte Laborde.

Les chefs de service actuels (inspecteurs) deviennent donc adjoints en charge des BCR.

Chaque entité de ces pôles conservera sa spécificité et ses missions. Les changements sont principalement pour les A et A+.

Le dialogue de performance de la partie BCR se fera avec le chef de service et l'adjoint en charge

de la BCR. Le dialogue de performance de la partie PCE se fera avec le chef de service (qui n'a pas d'adjoint sur cette partie de son service).

La BCR de Bayonne a été renforcé par un B autofinancé (B du PCE) l'année dernière.

La direction réfléchit à renforcer la BCR de Pau en 2024 par un B donné par la DG dans le plan emploi.

Suite à notre intervention, la direction a admis avoir fait un petit loupé sur la communication aux inspecteurs de la BCR (envoi d'un mail semble-t-il par erreur). Ils sont allés immédiatement les rencontrer pour leur expliquer le projet.

Celui-ci ne semble pas rencontrer d'oppositions particulières à ce stade. Il est déjà expérimenté depuis septembre à Pau et il existe des liens évidents entre ces deux services de contrôle fiscal.

Les élus CGT ont voté POUR.

## HARMONISATION DES HORAIRES D'OUVERTURES DES SGC DU PAYS BASQUE ET DE LA TRESORERIE AMENDE

Suite à la fusion des différentes trésoreries du Pays Basque et sachant que ces dernières avaient des horaires disparates, il a été proposé lors de ce CSAL de présenter des décisions d'harmonisation des horaires d'ouverture de ces structures.

Il a été demandé aux agents du SGC du Pays Basque intérieur de se calquer sur le volume horaire de l'ex-Trésorerie de Saint Palais. Uniformisation à la baisse bien évidemment (jusqu'à - 6h d'accueil au public !): en occurrence ouverture au public le mardi matin, le jeudi matin et le vendredi matin de 9 à 12h, avec possibilité d'accueil sur RDV l'après-midi de ces trois journées.

Nos collègues, dans des situations professionnelles de plus en plus compliquées, se sont prononcés en faveur de cette baisse du volume d'accueil.

La CGT a tenu à rappeler qu'à force de supprimer des emplois, nous arrivons malheureusement à des situations de la sorte. Cependant, à nos yeux, un accueil de qualité des contribuables fait partie des missions inhérentes au service public.

Nous avons donc choisi de nous abstenir lors de ce vote. Cela fait maintenant des années que nous dénonçons en instance le fait que les services de la DGFIP sont de plus en plus des « back office », ce qui est contraire selon nous à une égalité de traitement des citoyens.

L'exclusion de toute une frange de la population, laissée sur le côté et paupérisée, n'est pas prête de s'arrêter si l'État ne décide pas de mettre de vrais moyens pour accueillir et guider réellement dans leurs différentes démarches administratives nos concitoyens les plus en difficulté.

Concernant le SGC de la Côte Basque, la situation était quant à elle la suivante : l'antenne d'Anglet s'était calquée sur les horaires d'ouverture de la Trésorerie Amende, à savoir du lundi au jeudi de 9h à 12h. La seconde partie du SGC, physiquement implantée à Saint Jean de Luz, était-elle ouverte du lundi au vendredi, de 9h à 12h.

Il avait été demandé aux collègues de ces différents services de se prononcer sur une trame

d'ouverture du lundi au jeudi, de 9h à 12h. Cependant, le projet proposé lors de ce CSAL était une ouverture du mardi au jeudi.

La CGT a souligné l'incohérence de ces documents, qui n'étaient pas en concordance avec ce que les agents avaient choisi.

La direction, après vérification, a admis avoir commis une erreur et a présenté au vote les horaires validés par les collègues.

La CGT a voté POUR le choix des agents.

La Direction a toutefois laissé entendre qu'une nouvelle sollicitation des agents (pour encore une fois une baisse des horaires d'ouvertures) devrait bientôt avoir lieu. Affaire à suivre car rien n'était vraiment clair...

## BILAN TÉLÉTRAVAIL

Les documents présentés relatifs au bilan 2022 du télétravail au niveau national et local n'apportent absolument rien de probant.

En effet, quelques tableaux et graphiques ne sauraient retranscrire la situation des services et le sentiment des collègues quant aux causes et conséquences de cette nouvelle organisation du travail, d'autant que la CGT 64 a souligné que les chiffres présentés au niveau local, quant au refus de télétravail et recours notamment, étaient erronés (au moins 3 refus constatés alors que la direction n'en comptabilisait aucun). Quid donc de la fiabilité de ces chiffres ?

Nous avons relancé le président du CSAL sur le fait que, malgré plusieurs demandes, nous étions

toujours dans l'attente des résultats des études menées par l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) sur l'impact du télétravail.

Le président s'est de nouveau engagé à fournir les résultats de cette étude et à organiser, en concertation avec l'ensemble des organisations syndicales, un groupe de travail début 2024 en vue de préparer un questionnaire à destination de l'ensemble des agents afin de recueillir leur sentiment sur le télétravail.

Espérons que cela s'organise au plus vite pour que le télétravail et ses conséquences soient organisés et anticipés et non subis par les collègues.

## PONTS NATURELS 2024

Pour l'année 2024, le calendrier offre 2 ponts naturels potentiels, le 10 mai 2024 et le 16 août 2024.

Si le directeur ne remet pas en cause le pont du 16 août 2024, il a indiqué qu'il suivrait les directives de la DG s'agissant de celui du 10 mai 2024 : c'est à dire que la continuité de l'accueil physique et téléphonique devra être assurée dans le département pendant la campagne d'impôt sur le revenu.

Bon prince, il nous a laissé 2 alternatives aussi « satisfaisantes » l'une que l'autre :

- renoncer au pont du 10 mai 2023 pour tous les services du département
- maintenir l'accueil physique et téléphonique pour les seuls SIP du département et du CCPART

La CGT, après avoir déclaré que le fait d'empêcher une partie des agents de poser ce pont naturel du 10 mai 2024 était une atteinte à l'égalité de traitement entre agents, lui a fait remarquer que de nombreux directeurs dans d'autres départements avaient fait le choix de maintenir le pont du 10 mai 2024.

La CGT a par ailleurs demandé si la DG ne pouvait envisager de décider d'allonger de quelques jours la durée de la campagne (ce qui se pratique traditionnellement lors de chaque campagne, même en l'absence de dysfonctionnements informatiques comme l'an passé).

Pour la forme, le directeur nous a répondu qu'il ferait remonter cette suggestion à la DG, mais il y a peu de chance qu'il y ait une suite donnée.

S'agissant des positions ayant pu être prises pas ses homologues dans d'autres départements, il a quant à lui réaffirmé sa résolution d'appliquer à la lettre les directives de la DG.

Pour le département, sauf retournement de situation inattendue, les 5 SIP et le CCPART seront donc certainement ouverts pour l'accueil du 10 mai 2024.

Certaines modalités restent à fixer : cela se fera-t'il sur la base du volontariat (comme cela a pu déjà se faire au CCPART) ou sur la base de 50 % des effectifs présents ?

Les agents « mobilisés » à cette occasion devraient bénéficier d'une compensation sous la forme d'un jour de congé supplémentaire, ainsi que du remboursement des frais de repas (puisque la cantine sera fermée), et en ce qui concerne le CCPART, la possibilité de télétravail serait offerte.

La CGT a voté NON à la proposition du Directeur de supprimer pour tout ou partie des agents de la DDFIP 64 la possibilité de poser le pont du 10 mai 2024.

## QUESTIONS DIVERSES

**Les représentants CGT ont relevé que la DDFIP64 s'était portée candidate pour l'expérimentation « recouvrement forcé des créances fiscales des professionnels ».**

Une 1ère expérimentation a été menée depuis septembre 2021 dans cinq directions (DRFiP du Loiret et de Guadeloupe et DDFiP de la Creuse, de la Savoie et de la Somme) afin de **regrouper les créances fiscales des professionnels au sein d'un unique poste comptable par département, le PRS**, pour améliorer le fonctionnement des services ! (on en revient toujours au manque criant de personnel...).

L'intégralité du recouvrement forcé du SIE n'est pas transférée au PRS afin de ne transférer au PRS que les créances sur lesquelles il est possible d'agir.

Ainsi, sont exclues les créances des débiteurs publics, celles assorties d'un plan de règlement respecté ou d'un plan CCSF, et celles faisant l'objet d'un sursis de paiement suite à une réclamation ainsi que les créances de faible montant. De même, afin de réduire les allers-retours de dossiers soldés entre le SIE et le PRS, seules les créances ayant fait l'envoi d'une mise en demeure (MED) de plus d'un mois font l'objet de ce transfert. En effet, un grand nombre de RAR sont soldés peu de temps après l'envoi de l'AMR et de la MED.

Après 18 mois d'expérimentation, la disparité des résultats obtenus est telle que même la DGFIP, malgré toute sa mauvaise foi, n'arrive pas à en tirer un bilan concluant.

Une 2<sup>e</sup> expérimentation est donc lancée avec les 14 directions suivantes : les DRFiP de Corse du Sud et de Côte-d'Or, les DDFiP des Hautes-Alpes,

de Charente-Maritime, de Dordogne, des Landes, des Hautes-Pyrénées, d'Ariège, du Gers, des Pyrénées-Atlantiques, du Doubs, du Territoire de Belfort, du Finistère et de l'Oise.

Les directions devront :

- organiser les travaux préparatoires tels que l'apurement des créances en stock dans les SIE avant leur transfert ou l'évaluation des emplois des SIE à transférer au PRS, ceux-ci devant suivre le transfert de la mission ;
- définir le périmètre des créances transférées au PRS ;
- former les agents qui vont rejoindre le PRS et seront amenés à réaliser des actions plus complexes qu'en SIE ;
- organiser la mission comptable car la nouvelle organisation entraîne, du fait de la volumétrie des RAR transférés, une augmentation du nombre d'opérations comptables nécessitant de créer ou renforcer les cellules comptables dédiées en PRS.

Les représentants CGT ont regretté l'absence de communication en amont sur la candidature de la direction pour cette expérimentation et le manque d'explication sur un quelconque urgence à cette mise en place.

Ils ont insisté sur la nécessité de prendre en compte la situation des agents de SIE (situations personnelles particulières : maladie, retraite proche, situation familiale...) et de privilégier le volontariat plutôt que les transferts forcés.

Le président a assuré que les agents ne bougeraient pas s'ils ne le souhaitent pas (volontariat, travail à distance devraient être privilégiés). A suivre donc.