



Réunion CSALocal du 28/05/2024, compte-rendu.

Présents : Direction : M. PESSAROSI Directeur DDFIP Aude, M BARES Directeur adjoint, Mme CALICHARANE, M. EL MAGHOUTI, M. GREVIN; **OS :** CGT : N. CASTILLON, F. COUCURON, Solidaires 3 présents, FO 3 présents.

Après la lecture des liminaires de Solidaires et de la CGT (voir notre site), ce CSAL s'ouvre sur le **1er des 4 points à l'ordre du jour à savoir la semaine en 4 jours.**

Aucun document sur le sujet ne nous est présenté, mais le directeur affirme sa volonté de faire le point sur ce thème avant la tenue du **CSAR du 10 juin qui doit évoquer au niveau national ce sujet.** On peut espérer qu'à la fin de ce CSAR, nous aurons plus d'informations concernant les modalités de la semaine en 4 jours. Nous avons exposé dans notre liminaire tous les points d'opposition de la CGT et pour notre syndicat, au vu du contexte social de notre administration, des alertes répétées sur les conditions de travail, la Direction Générale ne peut se permettre une mise en place à marche forcée. Aucune régression en matière de droits et de conditions de travail des agents n'est acceptable.

Le directeur tient à préciser en réponse à nos questions que cette expérimentation sera basée sur le principe du volontariat de chaque agent, et que celui-ci n'aura aucune conséquence sur un service en entier. Il précise également que le principe de l'expérimentation implique que cela est réversible, à savoir que d'après la DG si "aucun avantage" n'en est retiré, l'expérimentation pourra s'arrêter et ne pas aboutir à une généralisation. Il est également précisé qu'aucun service ni mission ne pourrait être exclu du processus. Après le 10/06, sur Ulysse 11, une foire aux questions sera mise en ligne. Elle devrait répondre aux principales interrogations des agents.

Actuellement, il est demandé aux chefs de service de recenser les intentions de participation à l'expérimentation. **Ce recensement n'engage personne pour le moment. Heureusement puisqu'on en connaît aucun contour précis.**

La date du début d'expérimentation fixée initialement au 01/09/24 n'est pas certaine, il y a de fortes chances que celle-ci soit légèrement repoussée. Pour le moment, la direction a reçu 2 mails d'agents avec des interrogations sur le sujet. La direction veut rédiger un mail à destination de tous les agents du département, afin de préciser les grandes lignes de cette semaine en 4 jours cependant avec quelles informations concrètes ?

La CGT tient à mettre en garde la direction sur certaines dérives déjà entendues sur le sujet de la part de certains chefs de service comme la gestion des plannings avec une réduction du nombre de jours de télétravail pour tout le monde...

Concernant l'ouverture élargie au public annoncée dans la note sur l'expérimentation de la semaine en 4 jours, le directeur n'a à ce sujet aucune info supplémentaire, mais affirme qu'il ne pense pas que l'ouverture au public sera augmentée. Concernant le nombre des congés pour les agents choisissant la semaine en 4 jours, sans plus d'informations la direction pense que ceux-ci seront proratisés en fonction du nombre de jours travaillés par

semaine (comme cela avait déjà été le cas dans certaines trésoreries qui ne travaillaient que 4 jours). Le nombre d'heures global en congé serait le même pour tout le monde, mais proratisé en fonction du nombre de jours que chacun doit faire par semaine. Le directeur indique qu'au vu des éléments proposés, il est d'accord avec l'ensemble des OS pour dire que ce système avec des journées à rallonge sera générateur de plus de fatigue chez les agents.

Le 2ème point à l'ordre du jour nous est présenté par Monsieur El Magouthi à savoir le SIP de demain.

L'objectif recherché est de "recentrer" les SIP sur leur "cœur de métier", à savoir l'accueil, la polyvalence assiette/recouvrement amiable, la lutte contre la fraude.

Pour cela, il est envisagé dans l'Aude la fusion des secteurs d'assiette sur Carcassonne au 01/01/2025 (service étant déjà passé de 3 à 2 en 2023...). Les SIP de Narbonne et Limoux sont déjà dans la configuration d'un secteur d'assiette unique. M. Barès précise à ce moment qu'il ne trouve pas normal que 2 secteurs d'assiette d'un même service ne travaillent pas de la même façon. **Ce à quoi nous précisons que deux sip ou secteurs qui ne travaillent pas de la même façon n'est pas choquant que cela peut dépendre du tissu fiscal des hommes et des femmes qui le constituent, leurs appétences et compétences etc, qu'il faut faire confiance à ceux qui travaillent, ce sont eux qui savent.** On nous parle alors péjorativement de "Mamoudzou" ou d'un problème (ressenti) seulement avec qqs agents... Des groupes de travail associant les agents des SIP de Narbonne-Carcassonne et Limoux seront mis en place sur ces 3 points, et sur la liaison SIP/SDIF.

Aujourd'hui, le constat est fait que tous les SIP de France ne pratiquent plus sérieusement, faute de moyens, le CSP de régulation. Un objectif du SIP de demain est de repositionner cette mission au sein des SIP. Les organisations syndicales posent la question des moyens humains rattachés à cette mission et de son contenu concret. **A noter que les SIP et SGC sont les services les moins demandés (mutations locales).**

Est évoqué ensuite la notion de polyvalence qui serait dans un premier temps, d'après le directeur, demandée à l'accueil avec des agents volontaires. À ce sujet, la note de M. Fournel prévoit que l'accueil soit réalisé par tous les agents du SIP, ce qui ne serait en rien contradictoire avec la mise en place d'une cellule d'accueil dédiée. La CGT relève la contradiction de la direction avec la note quand elle déplace un contrôleur d'assiette vers la comptabilité et lui demande de faire de l'assiette en même temps ce que déconseille la note Fournel. **Nous attirons l'attention sur le sujet très vaste de l'assiette et les risques de connaissances sécurisées dans les deux domaines à la fois.**

Pour finir sur ce sujet, le directeur tient à préciser que cette note nationale sur le SIP de demain (objectif 2027) n'aurait aucune conséquence en terme d'emploi pour la Direction. Il réaffirme également que la transformation du SIP de Limoux en antenne n'est pas à l'ordre du jour malgré les termes très clairs et chiffrés de la note. Enfin la gestion des

amendes sera toujours effectuée par un accueil spécifique.

Pour le 3ème point de ce CSAL, c'est M. Grévin qui nous présente un bilan de la formation professionnelle 2023 et le plan local de formation professionnelle 2024. En préambule, il nous indique que c'est le 1er bilan de la For Pro effectué à partir de l'application Sém@for. L'extraction des données de l'application a été très compliquée puisqu'à chaque extraction, les résultats étaient différents. Aujourd'hui après plusieurs correctifs, les chiffres ne sont pas sûrs mais semblent cohérents.

Après un pic de formation fin 2022 (période post-COVID), on constate une baisse de la formation en 2023. Mais les chiffres audois restent dans la moyenne nationale. Il est rappelé qu'avec ce nouvel applicatif, l'agent est "au cœur" de sa propre formation, à savoir que c'est lui-même qui fait la démarche de s'inscrire aux différents stages qui l'intéressent. Le chef de service et le service de la for-pro n'interviennent qu'après pour validation. La CGT souligne la lourdeur du moteur de recherche des formations qui est totalement inadapté. Le système des voeux est également obsolète. Des modules de mises à jour sont prévus mais des arbitrages budgétaires sont faits. A noter qu'avec la baisse supplémentaire de 100,5 millions d'euros pour 2024 sur le budget DGFIP après l'annonce rectificative du gouvernement (moins 10 milliards d'économies au budget de l'Etat en plus du vote du budget déjà voté) les arbitrages ne vont sans doute pas s'améliorer...

L'équipe de formateurs locaux est composée de 63 agents en 2023 contre 51 agents en 2022. Il est alors soulevé la question du renouvellement de l'équipe de formateurs en locaux. Il est rappelé que les chefs de service doivent faire le recensement des agents intéressés par la formation professionnelle et accompagner les agents qui leur semblent aptes à faire de la formation. Le service de la formation locale dispose de 3 salles de formation, deux sur Carcassonne et une sur Narbonne. Cette dernière fera d'ailleurs l'objet d'une indisponibilité sur une durée indéterminée pendant la réalisation des travaux sur le site. En effet, cette salle de formation servira de zone tampon pour accueillir les agents pendant les travaux.

En 2023, c'est 2139 journées de formation qui ont été délivrées pour un total de 2033 stagiaires. 415 agents de la DDFIP de l'Aude sur 509 ont pu bénéficier d'au moins une journée de formation, soit un taux d'accès à la formation sur la direction de 81,5 %.

Est ensuite évoqué le problème de l'absentéisme en E-formation. À savoir que celui-ci est comptabilisé lorsqu'un agent ne participe pas ou ne termine pas la E-formation qui lui est proposée pendant le temps imparti. Pour la direction le problème vient du fait qu'aucun rappel n'est envoyé par l'application Sém@for, la demande est faite qu'un message en workflow soit envoyé régulièrement à chaque agent inscrit en E-formation. La direction pense également que ce problème d'absentéisme vient du fait que la période proposée pour réaliser l'E-formation est trop éloignée du moment de l'inscription. Localement, la direction souhaiterait réduire cette période entre l'inscription et la réalisation de l'E-formation, mais également la période ouverte pour effectuer cette formation. L'absentéisme en E-formation représente 81 % de l'absentéisme total en formation.

L'essentiel de la formation continue sur le département est à destination de la fiscalité des particuliers du principalement au

fait de la présence d'un CDC Part sur le département. Il est également à noter que peu de formation sont réalisées à destination de la gestion publique.

Un point est également fait sur les préparations aux concours : à savoir que 23 agents du département ont été admissibles à un concours, et que 14 d'entre eux ont été admis sur la liste principale ou complémentaire.

Concernant le bilan des apprentis accueillis dans la direction en 2023, la DDFIP a enregistré 9 contrats d'apprentissage.

En point 4, il nous est présenté un bilan du plan DGF pour l'égalité professionnelle homme/femme.

Le constat est que la Ddfip 11 est fortement féminisée. En effet, aujourd'hui 59,61 % des agents audois sont des femmes. Le plan d'action pour l'égalité professionnelle homme/femme s'articule autour de 5 priorités :

- mieux articuler vie pro et vie perso, – lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers,
- garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels, – prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles. – la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité homme/femme.

Ce plan de la direction se décline en 56 actions pour lesquelles, à ce jour 44 sont totalement réalisées, 9 le sont partiellement et 3 ne le sont pas encore. **Afin d'alléger les tâches domestiques des agents de la DDFIP, qui reposent officiellement en France à 70% sur les femmes, la direction locale n'est par contre notre proposition CGT de prévoir au RIAC des repas du soir à ramener pour les agent-e-s qui le souhaiteraient. Pas de retour sur les "usines à linge" gratuites sur le lieu de travail. A suivre.**

En questions diverses :

- sur 450 agents devant participer à l'entretien professionnel, 449 demandes ont déjà été intégrés. Deux recours ont été déposés auprès de l'autorité hiérarchique, pour lesquels un agent a eu gain de cause total et l'autre partiellement. À ce jour, aucun recours en CAP nationale ni tribunal administratif n'a été déposé. Sera étudiée la possibilité de rendre obligatoire l'envoi de la fiche préparatoire (de l'ancien chef de service) aux agents concernés, sachant qu'il n'existe à ce jour, aucune obligation. L'agent peut bien sûr la demander à tout moment s'il n'en a pas connaissance.

- Au sujet du bâtiment du CDC, 2 marchés publics ont été déposés concernant l'amiante et la couverture, une seule réponse a été reçue. La direction a donc contacté directement des entreprises pour faire des demandes de devis, à ce jour une seule proposition reçue.

- Concernant les travaux de Narbonne, pas de nouveautés. La direction précise qu'elle va mettre en place un onglet sur Ulysse 11 permettant de suivre l'avancée des travaux afin que les agents aient tous les mêmes informations.

Ce compte-rendu n'est pas exhaustif, contactez nous si vous voulez en savoir plus.

Notre courriel : cgt.ddfip11@dgfip.finances.gouv.fr