



Compte-rendu du CSAL du 17 septembre 2024

Déclaration liminaire :

La CGT Finances Publiques 91 a fait une déclaration liminaire dénonçant l'organisation du travail du contrôle fiscal, la restructuration des PCE et les nouveaux horaires de l'accueil des SIP.

Le Directeur M Fourquet s'est offusqué que les agents lui reprochent son « mépris » par rapport à la façon dont les réorganisations de services sont effectuées ainsi qu'aux conditions d'exercice des missions d'accueil.

Pour lui, il n'a jamais manifesté de mépris vis-à-vis des agents, il réfute catégoriquement ce terme car il fait preuve d'humanité.

Concernant le contrôle fiscal, le Directeur considère que la programmation ne peut se limiter à des algorithmes, il existe l'IA donc pourquoi ne pas utiliser cette procédure intelligente, en complément de l'intelligence humaine.

L'IA coche uniquement les cases, elle a besoin de l'humain.

Il peut y avoir des erreurs. Le côté humain reste essentiel, l'un ne peut pas aller sans l'autre, ce sont 2 intelligences complémentaires.

Concernant les PCE, des groupes de travail vont être mis en place auxquels seront associés les CDS accompagnés de collaborateurs volontaires.

Ces GT permettront de définir son nouveau fonctionnement, le périmètre des missions, comment gérer à distance, assurer la communication, la fluidité des échanges avec les différents interlocuteurs. Il s'agira de travailler conjointement avec le PCE et le SIE.

Restructuration des PCE :

Il sera éclaté en 2 structures : un pôle de programmation (16 personnes) dont l'implantation est prévue sur le site de Massy et un pôle d'expertises (9 personnes) qui sera rattaché au SIE de Corbeil.

Les GT sont prévus :

Pour la programmation : le 18/09 – 27/09 et 09/10/2024

Pour l'expertise : le 25/09 – 02/10 et 16/10/2024.

Intervention de la CGT :

La création de ce nouveau service interviendra au 01/01/2025 à Massy, alors que lors du CSAL du 22 avril, la direction nous avait affirmé que la restructuration des PCE n'interviendrait pas avant 2026.... puis tout s'est accéléré très vite !!!!! Le mépris des 25 agents concernés ? Mais non bien sûr !

La CGT a demandé quelles seront les règles RH de mutation, le périmètre ?

Ces informations seront communiquées lors d'un prochain CSAL. Et oui, c'est ça quand on accélère le calendrier, on constate un manque de préparation.

La direction nous a tout de même confirmé que cette fusion des PCE rentre bien dans le périmètre de la prime de restructuration. Les RH viendront dans les services en novembre.

La CGT est également intervenue sur la localisation du Pôle de programmation à Massy, très excentré par rapport aux PCE déjà existants d'autant que la majorité des agents habitent dans le Sud Essonne : les temps de trajets (transports en commun ou voiture) seront doublés voire triplés pour certains..... le mépris ? Non toujours pas ! Les sites de Corbeil et Evry sont saturés en personnels et ne peuvent accueillir 16 autres agents.

Nous avons donc proposé le site de Juvisy, plus central et desservi par le RER C et D.

La direction va y réfléchir.

Fusion des secteurs du SIP d'Arpajon et du SIP de Yerres

Les CDS du SIP d'Arpajon et de Yerres ont accepté la fusion des 2 secteurs sur chacun de leur site, contraints au vu de la situation catastrophique du manque flagrant de personnel.

Les agents n'étaient pas pour la fusion de leur secteur.

Les contrôleurs n'auront plus un rôle de manager. Uniquement, un contrôleur principal pourra être affecté à la tête du secteur.

SIP Arpajon :

Le SIP est décliné en 2 secteurs : 1 secteur avec uniquement 2 agents et 1 secteur avec 7 agents.

Le SIP gère actuellement 2 EFS avec 1/2 journée de viso consacrée pour chaque EFS

Un 3^e EFS sera géré par le SIP à partir d'octobre entraînant l'ouverture d'un viso supplémentaire sur une 1/2 journée.

Conclusion : Pour la Direction, la fermeture du mardi va permettre aux agents de se concentrer sur le back-office. En fait, un meilleur service rendu aux usagers en améliorant l'accueil téléphonique n'était qu'un leurre puisque le but était de dégager des créneaux d'accueil sur RDV pour les EFS.

Nous avons été mis devant le fait accompli, les OS n'ont pas été informées de cette énième restructuration : le mépris ? Toujours pas ?

Serait-ce les prémices des fusions des SIP en 2027 ? pas de réponse claire de la direction à ce sujet.

Nous avons voté contre.

Semaine en 4 jours

Le Premier ministre a demandé que l'expérimentation de la Semaine en 4 jours soit lancée dans l'ensemble des ministères, dès le 1er septembre 2024. Au vu de l'instabilité politique, nous n'avons aucune visibilité concernant sa mise en place.

Dans ce cadre, la DDFiP 91 a présenté l'expérimentation aux CDS à l'occasion d'un webinaire le 16 avril 2024 et lancé un appel aux services volontaires pour l'expérimentation.

L'expérimentation de la semaine en 4 jours peut s'effectuer de la manière suivante :

- soit semaine en 4 jours.
- soit semaine en 4,5 jours.

La DGFIP n'expérimente pas la semaine alternée (alternance de la semaine en 5 jours et de la semaine en 4 jours).

2 services se sont portés candidats pour intégrer l'expérimentation :

- Le PRS 91
- Le SGC d'Étampes.

La semaine en 4 jours n'entraîne pas de modification des obligations liées au temps de travail, ni de répartition des emplois et des effectifs (respect des 1 607 heures annuelles)

L'expérimentation de la semaine en 4 jours concerne les seuls agents volontaires d'un service expérimentateur.

Exclusion du dispositif :

- Les agents Berkani
- Les agents stagiaires,
- Les volontaires en service civique.
- Les contractuels de droit privé (apprentis...)

L'expérimentation de la semaine en 4 jours peut s'effectuer de la manière suivante :

- soit semaine en 4 jours ;
- soit semaine en 4,5 jours.

En conséquence, le nombre de jours de congés annuels est diminué de cinq !

Le nombre de jours d'ARTT reste identique

Intervention de la CGT

Il est précisé que l'expérimentation serait réversible, uniquement dans le cas d'une détérioration des conditions de travail ou de la qualité de service l'agent ou d'un changement de situation si compatible avec l'organisation du collectif ?

Pour rappel, il s'agit de volontariat, l'expérimentation ne peut être maintenue si l'agent ne le souhaite pas. Il n'a pas à motiver sa décision.

L'agent peut choisir de mettre fin à l'expérimentation sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'un mois.

Les agents expérimentateurs disposent d'un droit à l'erreur et peuvent renoncer à tout moment au choix de la semaine EN 4 jours.

Pourquoi 5 jours de congés en moins alors que nous travaillons sur une base de 1607 h, décompté de la façon suivante :

365 jours

- 104 jours de week-end

- 25 jours de congés

- 8 jours fériés en moyenne (compté nulle part ailleurs)

= 228 jours travaillés.

Il faut rattraper les 8 jours fériés et les travailler ce qui correspond à 56 h (8j x 7h = 56 h).

Ces 56h sont à ramener sur 228j soit 56h/228j ce qui correspond 0,24 x 5 jours (soit 1 semaine travaillée), soit un total de 1,20 heures = 1h12 minutes

Donc les 35h auxquelles on ajoute les 1h 12 d'où le module 36h 12 minimum censé être 35h.

En conclusion 7h x 228 j, on devrait être sur base de 1 596 h arrondis à 1600h + la journée solidarité de 7h = 1 607h. (Pour rappel, cette journée nous a été sucrée).

Nous ne sommes pas au 35h mais bien un régime bâtard !

De plus, nous ne bénéficions pas de jours fériés, fonctionnaires privilégiés !

L'article 1er du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatifs aux congés annuels des fonctionnaires de l'État dispose que Tout fonctionnaire de l'Etat en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts. Ainsi, sur une semaine en 4 jours ou en 4,5 jours, le nombre de congés annuels sera égal au nombre de jours ouverts durant la semaine.

Le nombre de jours de congés annuels est en conséquence diminué de cinq.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose, en son article 47, que les collectivités territoriales, leurs établissements publics et ceux auxquels elles sont rattachées respectent la durée légale de travail de leurs agents publics à temps complet, à savoir 1607 heures annuelles.

**En résumé, vous allez faire le même nombre d'heures avec 5 jours de congés en moins.
Bravo le progrès social !**

La CGT Finances Publiques 91 y verrait un progrès si on parlait d'une semaine de 4 jours (32 h) comme nous le revendiquons, ce qui n'est absolument pas le cas dans ce qui a été annoncé où le temps de travail hebdomadaire resterait le même mais réparti sur 4 jours seulement.

Observatoire interne

"Observatoire interne 2024 : une participation record et un engagement qui repart à la hausse, malgré des attentes encore fortes" ainsi titre la DGFIP dans son article consacré sur Ulysse. Cette maîtrise de la prose nous laisse pantois, tant il semblait impossible à la DG de tirer quoi que ce soit de positif de leur consultation auprès des agents.

Nulle part, il n'est fait mention des résultats nationaux :

- * 42% des agents se déclarent "désabusés"
- * 37% des agents se déclarent « inquiets »,
- * 37 % sont « fatigués »,
- * 13 % en « colère ».

Soit 77 % d'agents considèrent leurs conditions de vie au travail dégradées, seul 23 % sont satisfaits

Intervention CGT

Pour la DDFIP 91, seul le % d'agents fatigués et désabusés est mentionné :

- * 35 % des agents se déclarent "désabusés"
- * 36 % des agents se déclarent « inquiets »,
- * 40 % sont « fatigués », plus que le national

Il est noté que le nombre d'agents qui répondent « ne sait pas » traduit bien la perte du sens du travail, mais sans doute une très mauvaise formulation de la question.

Le taux de fatigue reste élevé avec 40 % : les causes, la charge de travail trop importante arrive en tête, suivie des restructurations.

La charge de travail impacte négativement le service rendu.

Le travail à flux tendu, dans l'urgence ne permettent pas d'approfondir, génèrent des retards et conduit à une perte de sens. Inquiétudes sur l'avenir des missions de contrôle et de lutte contre la fraude.

Le management est déconnecté du terrain (manque d'écoute et de dialogue) avec un manque de reconnaissance, de considération vis-à-vis des équipes (manque de soutien, appui de la hiérarchie **insuffisant, peu d'attention** pour les conditions de vie au travail, management inadapté).

Ces chiffres viennent conforter ce que nous dénonçons : la dégradation des conditions de travail, des évolutions à marche forcée et plus généralement la destruction de nos chaînes de travail. Les réformes incessantes, les nombreuses atteintes à nos missions, à nos structures affectent les agents dans leur quotidien de travail. Ce sont des signaux forts que l'administration doit prendre en considération.

Le rythme du changement est jugé plus acceptable mais reste majoritairement considéré comme trop rapide. Situé à 52 % , ce taux demeure supérieur à la moyenne nationale à 49 %.

L'adhésion aux réformes reste à un niveau bas, avec **22 %** mais la direction de l'Essonne nous affirme que les agents considèrent que la direction va dans le bon sens (23 % en 2023).

Comme si les collègues étaient contents des restructurations, des suppressions d'emploi, de la destruction de nos missions. Une drôle d'interprétation de la part de notre Direction .

Le tableau de bord de la veille sociale

**Les fiches de signalement sont en augmentation par rapport à 2023.
Elles reposent essentiellement sur des injures, insultes des usagers.**

La direction rappelle que la tolérance est de 0 pour ce genre de comportement.

**Tout comportement inadéquat doit se conclure par à une fiche de signalement.
La direction = lettre de mise en garde**

Questions diverses

SCG de La Ferté- Alais :

Les agents ne peuvent pas disposer d'horaires variables pour réaliser leur mission. En effet, seulement 4 clés sont à la disposition du SGC qui ont été réparties entre 4 personnes imposant de ce fait leurs horaires. Par conséquent, les autres agents qui n'ont pas les clés sont contraints de quitter le site au plus tard à 17h30 (tout en sachant que les applicatifs sont disponibles tard dont Hélios jusqu'à 18h30) et ne peuvent réaliser leur nombre d'heures journalier.

Nous demandons que les agents puissent gérer leurs horaires librement et, ce, en fonction de leurs impératifs personnels.

La direction propose de distribuer une clé à chaque agent.

Fermeture de l'accueil de la Trésorerie Amende (TEA) :

Cette fermeture a pour conséquence le déport des usagers sur le SIP de Corbeil et Évry.

La CGT avait alerté sur la crainte du déport des usagers sur les autres site SIP de Corbeil et Evry lors de la présentation de la fermeture de l'accueil de la TEA.

**Pour toute réponse, la direction avait certifié que le déménagement de la TEA permettra de rompre avec les habitudes prises par les usagers de se déplacer.
Elle vit dans le monde des BISOUNOURS !**

Bingo, pour le SIP de Corbeil, seulement sur juillet/août, nous avons constaté une augmentation de fréquentations de 20 %, à mi-septembre, nous sommes déjà à + de 30 % d'augmentation de fréquentation.

La CGT demande à ce qu'un agent de la TEA soit affecté au SIP afin de gérer la caisse et répondre aux demandes des usagers.

Pour rappel l'accueil du SIP n'est pas une poubelle. Chacun son métier, chacun ses missions ! La direction nous parle d'un accueil rationnel. Rationnel est défini dans le Larousse : qui repose sur une bonne méthode. En fermant les accueils et en supprimant les agents ?

Une réunion est prévue avec les CDS

Une réponse sera apportée, par le directeur, la 1ère quinzaine d'octobre.

Accueil SIP :

Les pétitions des SIP concernant les nouveaux horaires d'accueil ont été remises au directeur (cf pétition). Un bilan sera fait courant novembre/décembre

Déménagement :

128 champs Élysées : le bail reconduit jusqu'en 2026

La Direction du 128 sera transférée sur Mazières, la raison : une densification des équipes.

La DOS irait à la préfecture ainsi que tout le service social.