



Réunion CSALocal du 26/09/2024

Compte-rendu

Présents :

Direction : M BARES Directeur adjoint, Mme NOLIBOIS, Mme CALICHARANE, M. ICKIEWICZ. Monsieur PESSAROSI, Directeur, absent pour convocation de dernière minute à Bercy avec tous les directeurs.

OS : CGT : N. CASTILLON, F. COUCURON, Solidaires 3 présents, FO 3 présents.

Après la lecture des liminaires de Solidaires et de la CGT (voir sur notre site), M Barès précise concernant **la semaine en 4 jours** qu'il n'y a aucune nouvelle avancée sur ce sujet initié par l'ancien ministre, et que la DG ne semble pas vouloir relancer le sujet.

Point 1 : PV du CSAL du 28 mai :

Pas la place de rendre compte ... voir site.

Point 2 : Tableau de Veille Sociale audois (TBVS).

Concernant le tableau de veille sociale, à noter un faible nombre de fiches de signalement en 2023. **Nous regrettons la banalisation des injures et agressions verbales, car une fiche de signalement n'est pas systématiquement remplie.** Concernant les art. 40 (2 cas), la direction précise avoir eu un retour du procureur qui a annoncé la visite des forces de l'ordre auprès d'un contribuable en 2024.

Actuellement pour 2024, 11 fiches de signalement ont déjà été remplies. **Nous avons demandé une communication auprès des CDS afin de bien faire redescendre jusqu'aux agents qu'en aucune manière faire une fiche de signalement pouvait nuire à leur carrière ou évaluation. 44% des collègues disent ne rien signaler.** L'agent peut aussi porter plainte, il peut mentionner l'adresse de la DDFIP 11, l'administration peut accompagner sans problème mais ne peut pas porter plainte pour un agent.

La mise en place de signalFip devrait permettre une meilleure accessibilité pour tous les agents : toutes menaces verbales ou physiques doivent être signalées. **SignalFIP sera étendu en fin d'année aux fiches de signalement internes et ne serait pas vu par la hiérarchie immédiate (chef de service).**

On note une baisse en 2023 du nombre de congés de maladie courte durée. Cela s'explique du fait qu'en 2022, on était encore en période COVID. Comparé à 2021 le nombre de jours est par contre en augmentation de 20%. **Les SIP et CDC sont les services les plus touchés. Attention, ce sont aussi dans ces services qu'il y a le plus de fiches de signalement.**

Par rapport au nombre de jours de congés mis sur le CET, nous demandons à la direction de faire un suivi des agents qui déposent beaucoup de jours et de façon répétitive tous les ans. À ce sujet, un agent a été reçu par M Barès.

Concernant les écrêtements, la direction nous informe qu'elle a reçu trois agents qui ont été écrétés beaucoup trop souvent au cours de l'année 2023. **Même si le nombre d'écrêtements a baissé par rapport à 2022, en revanche le nombre d'heures écrêtées reste lui très important : 1 411 heures.** Nous demandons à avoir des chiffres par catégories (A, B, C) et avec

l'information de télétravail.

En ce qui concerne le télétravail pour 2023, le chiffre est largement en baisse surtout sur Carcassonne car celui-ci avait été massivement utilisé en 2022 pendant les travaux de la cité administrative. Il en sera de même pour 2025 sur Narbonne en prévision des travaux à venir.

Le taux de rotation des agents est assez stable sur la direction mais les services les plus touchés restent les SIP et le CDC et ce malgré un accompagnement des agents de ce dernier. La direction a la volonté de stabiliser les agents du CDC ... en faisant des vistes régulières ou du coaching collectif ... mais nous verrons dans les questions diverses de ce comité, qu'il y a des questions de conditions de travail et que là, la direction reste inactive Nous demandons donc ce qu'il en est de cet indicateur au niveau national avec des chiffres pour se situer. Mais également si les SIP et CDC avaient déjà des critères dégradés les années précédentes. La direction dit qu'elle nous donnera ces chiffres.

Le taux d'absentéisme pour maladie passe de 3% à 5,48% ce qui est une forte augmentation. Nous demandons un indicateur optionnel sur les congés longue maladie et longue durée.

Le nombre de mutations non-satisfaites passe de 11 en 2022 à 14 en 2023 : la direction s'attache à respecter au maximum les vœux des agents dans la mesure du possible et assure que les règles de mutation ont été respectées à la lettre. Cela s'expliquerait par le nombre de personnes demandant uniquement des services dans lesquels aucun poste n'est vacant.

De manière générale la question du bien être au travail est une question d'organisation quotidienne pour les collectifs, d'emplois et conditions de travail, et ne peut pas se régler avec des réunions cohésions ou métiers y compris départementales. Les mieux placés pour organiser sont ceux qui travaillent la matière or ils sont mis de côté et dans des rapports sociaux de subordination.

Point 3 : l'observatoire interne.

L'observatoire interne est le désormais "célèbre" sondage annuel du ministère que nous recevons sur nos messageries. **Nous regrettons qu'il n'y ait pas de ventilation par cadre A/B/C** alors que nous répondons à cette question dès le début du sondage. Il y a plusieurs années nous avons cette ventilation qui faisait d'ailleurs ressortir une bien plus forte participation des cadres A et A+.

Il est à noter une augmentation d'un nombre de participants (48% de participation) et la DDFIP 11 n'est plus en queue de peloton dans sa catégorie de direction. Le directeur s'attache à mettre les moyens partout où il peut : sa consigne quand il est arrivé dans l'Aude aurait été de "faire feu de tout bois" en matière de RH et de transparence en rajoutant pour sa ddfip "des

secrets d'Etat y'en a pas des masses". A suivre ...

Remarquons que la DGFIP a les plus mauvais résultats du ministère (et de très loin) en matière de taux de satisfaction des rémunérations, et de reconnaissance et valorisation dans le travail. Dans l'Aude seuls 34% des répondants disent se sentir reconnus et valorisés. L'ambiance au travail s'est dégradée avec 59% de répondants satisfaits. 9% disent avoir subi une discrimination et 36% des discriminés ont le sentiment d'une discrimination dans un entretien individuel. En outre, nous avons appris que M. Pessarossi recevait seul tous les nouveaux agents environ 3 mois après son arrivée ...

Concernant l'environnement et la démarche EcoFip, un diagnostic et un plan d'action environnemental 2025, a été commandé pour un coût de 10 000 euros ... (société Iter). La réunion de lancement doit avoir lieu le 30 septembre 2024.

Point 4 : ajustement des zones d'intervention géographique des conseillers aux décideurs locaux.

Celui-ci a été fait avec la volonté de regrouper géographiquement le secteur d'intervention de chacun des CDL (éviter le morcellement géographique). À noter un accord unanime de toutes les personnes concernées.

Le directeur adjoint nous informe qu'une enquête de satisfaction de l'action des CDL est prévue chaque année lors du premier trimestre. Les résultats seront disponibles en juin. Ce sont les CDL qui sont conviés à relancer leurs collectivités pour répondre au sondage.

La même réflexion concernant les secteurs géographiques d'intervention des CDL sur le secteur de Narbonne doit être menée.

Point 5 : questions diverses (la CGT en avait 12...).

- Concernant la note sur le **télétravail** adressée à tous les agents début septembre, Monsieur Barès précise ne pas vouloir remettre en cause les organisations dans des services qui fonctionnent. L'objectif est de faire attention aux collectifs qui peuvent être en souffrance. Il rajoute que cette note ne veut pas dire que le télétravail trois jours est terminé sur le département. Si le service fonctionne, il n'y a aucune raison de revenir sur ce principe. Evidemment ! **Le cadre légal reste la note de la Direction Générale qui prévoit deux jours de présentiel par semaine. Un chef de service ne peut en aucun cas se prévaloir de cette note ou d'aucune autre pour diminuer le TT à deux jours ou un jour.** Il doit toujours le justifier selon la note de la DG (et le décret fonction publique) à savoir sur des justifications d'organisation du service ou d'autonomie. Tout agent a le droit de faire appel de la décision du chef de service, l'appel sera examiné en commission paritaire. Nous avons signalé à la direction que si elle avait consulté les représentants syndicaux elle se serait bien évitée des problèmes et des problèmes dans les services avec cette note qui a eu un effet contraire au soi-disant attendu...

- Nous avons demandé un point situation emploi par service :** quel service encore en sous effectif au 01/09 ? Demandé des explications sur les documents erronés du CSAL emplois de janvier et si la direction était au courant de problèmes emplois invisibles au tagerfip et tableau des effectifs en prenant l'exemple de Limoux où un agent assiette est déplacé sur un poste recouvrement pour compenser un congé maladie

longue durée. **La direction a répondu qu'elle nous enverrait le tableau des effectifs mis à jour, nous le tenons à votre disposition, c'est sur cette base aussi que des statistiques sont établis dans vos services... catégorie A au complet dans l'Aude, B -9, C -3 (1 SIP Limoux, 2 SIP Carca).**

- La Direction Générale sur remontées des DDFIP aurait minimiser la surcharge de travail en SIE liée aux comptes professionnels bloqués par la centrale suite à un piratage informatique massif. Quelles ont été les remontées de notre DDFIP ? On ne sait pas.

- Concernant les **conventions des cadres A/B/C**, nous demandons le coût et un debrief. La direction nous annonce le chiffre d'environ 30-35 €/agent investi dans le cadre de ces journées. La plus chère étant la convention des C, et la moins chère, la convention des B (la salle était mise à disposition gratuitement par la Mairie de Narbonne).

Le taux de satisfaction suite à ces journées est de 87 % pour les B et 83 % pour les C. La direction estime que son objectif a été atteint. Nous avons fait remonter des questions de sonde (très mauvaise sur la journée des B) ainsi qu'un **questionnement sur le coût non négligeable de plus de 15 000 euros et les conséquences environnementales.**

- Sans nouvelles, nous demandons où en est l'annonce faite en GT de l'étude d'achat de places supplémentaires au parking du CDC (voir GT, notre site et Ulysse rubrique parking). La direction répond que la demande a été faite au gestionnaire du parking (mairie) et est en attente de réponse.

- Notre directeur grâce à notre action revendicative a écrit au Maire le 25 mars avec des questions très précises sur les possibilités de parking que peut nous proposer la mairie. **Le Maire n'a répondu à aucune de ces questions (voir la lettre et la réponse sur notre site ou Ulysse 11 rubrique Parking). Le minimum aurait été de relancer (depuis le 02 avril !) mais cela ne semble pas à l'ordre du jour, en tout cas M. Barès n'est pas au courant. Il va poser la question au directeur. En tout cas s'il n'y a pas de relance, c'est la manifestation concrète que la direction n'a cure des problèmes de parking des agents du CDC et de la cité administrative et que ce courrier était bidon sans aucun suivi !**

- Nous informons la direction, concernant **l'accès au RIAC pour les équipes décalées du CDC**, que leur réponse par mail n'est pas valable et basée sur une ouverture du RIAC erronée de 11h30 au lieu de 11h45 ! Cumulé à d'autres conditions particulières sur ce sujet, la direction va revoir sa copie et recontacter Bercy.

- Nous posons la question du **temps de téléphone** au CDC à l'appui de notes et règlements intérieurs pour comprendre pourquoi c'est 5h00 et non 4h20 avec le sujet des pauses incluses. M. Barès va voir ça avec M. El Maghouti et SRP ...

Toutes nos questions diverses n'ont pu être posées, toutes celles posées ne sont pas non plus ici, voir certaines en plus sur notre site. Le comité s'est terminé à 13h38.

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