



Compte-rendu du Comité Social d'Administration du 25/04/2023

Ordre du jour :

POINTS POUR AVIS (soumis au vote) :

- * création du Pôle National de Contrôle à Distance (PNCD) de Dieppe au 01/09/2023
- * mise en place de la gestion conjointe des SPFE de Rouen et du Havre au 01/07/2023
- * suppression de l'antenne du PCRП du Havre et regroupement des emplois au siège du PCRП à Rouen au 01/01/2024
- * bilan de la formation professionnelle 2022 et Plan Local de Formation 2023
- * suppression du Service d'Appui au Réseau (SAR) de la division SPL

POINTS POUR INFO (non soumis au vote) :

- * triple compétence à l'accueil : état des lieux et stratégie départementale
- * expérimentation du « Pôle Régional de l'Immobilier de l'Etat » et « SLD antenne régionale »

Suite à la lecture des déclarations liminaires des OS :

- Alors que les représentants du personnel s'étonnent que la campagne IR ne soit pas abordée lors de ce Comité Social d'Administration (CSA), la direction répond que ce n'est pas un point au CSA puisque ce n'est qu'une action comme une autre. Cela n'a pas besoin d'être étudié en CSA. Un bilan éventuellement par la suite mais pas en amont...

Il est loin le temps où nous étions informés des actions mises en place au bénéfice des usagers de nos services ; peut-être est-ce parce qu'il ne faut pas trop montrer qu'on en fait de moins en moins, faute de moyens...

- De même, pour nos directeurs, il est tout à fait normal d'informer les agents d'une restructuration ou d'une fermeture de service avant les OS, le contraire poserait problème. « Les agents ne comprendraient pas que les syndicats soient informés avant eux... »

Le directeur estime que c'est à lui d'annoncer les restructurations dans les services et par conséquent n'a pas à informer les syndicats en amont. La mise en œuvre, elle, se fait bien après la tenue du CSA, donc il n'y a pas de soucis et le dialogue social est respecté. Tout est fait en même temps puisque le CSA se tient dans les 15 jours qui suivent. Le président estime être plus transparent que ces prédécesseurs. Cette façon de faire permet de plus aux OS d'avoir un retour des agents avant la tenue des CSA, ce qui enrichit le dialogue social.

Pour la CGT, il y a une différence entre dire aux agents ce qui est **envisagé**, qui sera soumis au CSA et le fait d'annoncer brutalement ce qu'il en sera et que peu importe l'avis du CSA, ce qui donne l'impression de piétiner le dialogue social. Le président reconnaît qu'il y a peut-être une façon de faire à revoir, qu'il lui faudra être plus neutre dans la forme

et faire preuve de davantage de subtilité. Toutefois, il estime qu'il ne fait pas de sur-communication. Il accorde une grande importance à toujours rappeler les règles RH, **la règle d'abord, ensuite on examine le bon équilibre entre la vie professionnelle et personnelle**, c'est mieux pour tout le monde (toutefois il ne peut pas promettre des choses intenables qui ne seraient pas en adéquation avec les règles RH). Le président reconnaît qu'une souffrance peut naître de ses annonces, mais ce qui doit être fait sera fait...

- Sur GMBI : Le président reconnaît qu'il existe en effet de nombreux dysfonctionnements avec GMBI. Toutefois, les SIP ne sont pas les plus impactés puisque les centres de contacts sont ceux qui absorbent le plus d'appels. Le SDIF est également très sollicité avec la mise en place de GMBI et la déclaration d'occupation que les contribuables doivent effectuer.

La directrice du Pôle Animation du Réseau informe que des réunions hebdomadaires sont programmées avec le SDIF et les SIP. Il y a en effet eu un démarrage important avec GMBI. Le responsable de la division de la fiscalité des particuliers explique qu'il y a une distinction à faire entre la déclaration d'occupation et la description du bien, ce qui génère beaucoup d'appels et de l'incompréhension. En effet, la description du bien ne correspond souvent pas à ce qui est indiqué dans GMBI, toutefois cela ne doit pas empêcher le contribuable de faire la déclaration d'occupation avant le 30/06. Il doit faire par la suite un courriel dans sa messagerie sécurisée pour informer des problématiques liées à la description du bien.

Le président reconnaît qu'il y a eu des interrogations sur la campagne d'informations et à quel moment celle-ci devait être faite: janvier pas assez de demandes et cela aurait été trop tôt... Aujourd'hui cela coïncide malheureusement avec la déclaration de revenus ce qui explique un flux important d'appels à absorber.

Pour les organisations syndicales, cela est symptomatique de l'externalisation de nos tâches qui sont de plus en plus à la charge du contribuable, comme avec la mise en place du PAS. Le président considère que c'est dans l'air du temps en comparant avec les banques : nous faisons nous-mêmes nos virements sans demander à notre banquier de le faire !! La CGT rappelle que la DGFIP a des missions de service public et que nous ne vendons pas nos services à la différence d'une banque...

De même, « le PAS n'a pas supprimé d'emplois à la DGFIP » selon le président. Cette année les SIP n'ont eu que 11 suppressions d'emplois (cette année). « Les SIP n'ont pas été laminés en termes de nombre de postes par rapport aux autres services ». Le président souligne que la suppression de la TH a aussi allégé les missions des SIP puisqu'elle représentait à elle seule 40 % des contentieux. Pour lui, il ne faut pas perdre de vue les évolutions importantes que connaissent les SIP et la distinction entre ce que fait le SDIF et les SIP. (arrivée prochainement de la taxe d'urbanisme)

Enfin, selon le président, malgré la charge que représente GMBI, le SDIF va bien grâce à une bonne gestion.

POINTS POUR AVIS

1) Gestion conjointe des SPFE Le Havre/ Rouen

Le responsable de la division des Missions Foncières indique qu'il existait deux gestions très hétérogènes entre Le Havre et Rouen. Il y a eu une nette amélioration pour Rouen et maintien d'une vitesse de croisière pour Le Havre avec la nouvelle organisation mise en place depuis quelques mois. L'idée est d'harmoniser les pratiques (car il y aurait eu une gestion très fine sur Le Havre et plus laxiste sur Rouen) et de mettre en place un pilotage

plus unifié en confiant la gestion conjointe à Madame ROBERT. Il ne s'agit pas d'une fusion.

Le président précise que les méthodes de travail n'étaient pas bonnes sur Rouen. Le marché immobilier de Rouen a créé une forte augmentation des dossiers, d'où sa décision d'une entraide infra départementale. Il souligne qu'il a choisi une stratégie différente de ce qui pourrait se faire traditionnellement : confier le stock au Havre et la gestion du flux sur Rouen (le contraire de ce qui se fait habituellement). Il a mis en place 7 EDR sur Rouen. La Centrale consciente de ce plan ambitieux a également débloqué des aides. Il s'était fixé un délai de 6 mois pour redresser la barre. Au bout de 4 mois, il a déjà constaté que l'équipe du Havre comblait les missions de Rouen. En parallèle, Rouen générait toujours du stock, d'où le positionnement de Madame LEBOUIC (IP) en soutien pour renverser la vapeur et montrer que la direction se mouillait pour améliorer les choses. Madame LEBOUIC a mis en place un pilotage au plus près des agents à l'instar du Havre qui effectue « une gestion à l'heure ». L'antenne de Dieppe a été confiée à la responsable du Havre et les agents y ont effectué un travail phénoménal. Le délai est passé de 280 jours à 50 jours. Le président s'enorgueillit que personne n'ait jamais fait cela en France !!! (autocongratulations puissance 10) La fusion était impossible, d'où la gestion conjointe pour harmoniser les méthodes. Toutefois, le président a tenu à informer le responsable de Rouen : ce n'est pas parce qu'il s'en va que tout va s'arranger. Les agents ne sont pas impactés par ces changements selon lui, les deux seuls impactés sont les chefs de services : la responsable du Havre va gagner plus, le responsable de Rouen garde ses rémunérations pendant 6 ans. Une adjointe va être nommée pour éviter à la responsable de se déplacer à Rouen tous les jours. (► Lise BIZET, IP, qui n'y connaît rien en la matière. challenge)

Le président se félicite de ces changements qu'il qualifie de grande réussite et remercie les agents pour le travail accompli.

Selon lui, tout le monde n'a pas les mêmes capacités : la gestion d'un SPFE est très complexe, plus complexe que la gestion d'autres services (en gros le président estime que le responsable de Rouen n'est pas à la hauteur de la tâche, n'a pas les capacités). Il nie toute « personnalisation de l'échec », mais s'en tient à « mettre la bonne personne au bon endroit ».

Le président reconnaît que l'on a trop supprimé de postes en SPF, notamment sur Rouen où on n'a pas tenu compte de l'évolution du marché immobilier. Comme quoi, les dysfonctionnements sont avant tout liés à un manque d'effectifs et non à des problèmes organisationnels.

La direction va être très attentive à l'évolution sur Rouen et Le Havre.

Le cercle vertueux est là. À ce jour, 824 formalités en stock (Le Havre/Rouen) – 20 000 quand le président est arrivé. L'effort collectif a donc porté ses fruits.

La CGT espère que la direction fera preuve d'un effort pérenne, au regard du TAGERFIP qui n'est pas reluisant. Il faudra être vigilant sur les vacances de postes, les départs en retraite à venir. Elle souligne également la crainte des agents du Havre d'être sursollicités alors qu'il va y avoir beaucoup de départs en retraite.

Le président reconnaît que Le Havre gère le stock de Rouen.

Il se veut rassurant puisque le nombre de candidats aux concours remonte, et il existe la possibilité d'engager des contractuels.

Vote de la CGT FP76 : contre.

2) Formation professionnelle

L'adjointe de la division RH présente un bilan selon elle très satisfaisant, avec un retour à une situation d'avant COVID et une reprise complète de l'activité. En 2022, de nouvelles dynamiques ont été mises en place avec l'arrivée du nouveau directeur. Leviers d'action du directeur mais aussi des agents pour répondre aux attentes du directeur ... (donc pour le directeur!)

Il y a une volonté de faciliter l'accès à la formation.

La formation professionnelle s'établit autour de 4 axes :

- 1) Déployer les nouvelles réformes (rien sur la Gestion Publique...)
- 2) Monter en technicité du Contrôle Fiscal.
- 3) Moderniser la gestion publique.
- 4) Accompagnement des cadres et des agents (modèle managérial).

Le président ne pense pas que la formation professionnelle soit au service du directeur mais qu'elle doit être orientée sur les nécessités métiers. Les formations doivent être faites rapidement en fonction des missions. Chaque orientation départementale du directeur doit être accompagnée d'une formation en adéquation au service des agents... En résumé : la for pro doit être calée sur les orientations et les priorités métier de la direction, un point c'est tout !...

Alors que la CGT prend l'exemple de la M57 en indiquant que souvent les agents qui sont en charge du SAV sont oubliés : la formation s'est arrêtée aux CDL, les agents gèrent l'après bascule sans aucune formation.

L'agent n'est pas exclu des orientations du directeur selon le président.

Le directeur du pôle Pilotage et Ressources reconnaît qu'il existe une véritable difficulté avec des agents qui ne veulent/peuvent pas se déplacer pour se former. Toutefois, il estime que certaines formations se prêtent parfaitement à une formation à distance et à Blackboard. Une réflexion est menée sur la possibilité de bloquer un créneau pour suivre la e-formation (à entrer dans SIRHIUS sur une demi-journée même pour une e-formation d'une heure). Il faut mettre en place des mesures pour éviter que 50 % des e-formations ne soient pas terminées ou suivies.

La CFDT insiste sur le fait que beaucoup d'agents n'ont pas suivi la formation SEMAFOR et ne prennent pas le temps d'aller s'inscrire à une formation. Le président rappelle l'importance du chef de service qui doit orienter l'agent sur les formations à suivre.

La CGT souligne la mauvaise qualité du catalogue dans lequel on ne trouve rien, à moins de rentrer la référence exacte de la formation.

Le directeur du pôle Pilotage et Ressources admet la mauvaise qualité de lancement de l'application qui est censée s'améliorer avec le temps (mode agile).

Le manque d'attractivité de la DGFIP doit interroger pour les organisations syndicales. Beaucoup d'agents ne passent plus les concours de peur de ne pas revenir dans leur département. Le président évoque le souhait de certains directeurs d'avoir des concours régionaux pour palier cette problématique et la nécessité de réformer les épreuves.

La CGT s'inquiète de l'automatisation des tâches avec SEMAFOR et le dimensionnement futur de la formation professionnelle (potentielles suppressions de postes liée à une baisse des missions ?).

L'adjointe de la division RH indique que l'équipe for pro ne perd pas ses missions d'impulsion et restera dimensionnée de cette façon par la suite. De plus, il va y avoir le recrutement d'un inspecteur supplémentaire (carrière – mobilité).

Vote de la CGT FP76 : Abstention (la CGT, particulièrement attachée à la formation professionnelle initiale et continue, revendique des formations essentiellement en présentiel)

3) Mise en place du PNCD à Dieppe

Pour la directrice du Pôle Animation du Réseau il convient d'améliorer le civisme fiscal. Des communes ont été sélectionnées pour l'implantation de ces services. 1^{er} à Châteaudun, puis Dieppe et ensuite Belfort.

AFIPA : Julia BUSSON

IDIV CN : Isabelle CASOLIVA

30 emplois cette année (40 l'année prochaine)

Le président souligne que *beaucoup d'agents du 76 sont affectés au PNCD* (la moitié des agents affectés au PNCD vient du 76). Il y a eu beaucoup de candidatures, ce qui a pu provoquer des frustrations.

Il y aura une visite de la ville avec le maire pour les nouveaux agents et une inauguration en grandes pompes, toujours avec le maire. Nul doute que le président est très fier de l'installation de ce service dans son département.

Il y a un plan de formation ambitieux à mettre en place et une mutualisation avec le PNCD de Béthune pour créer une communauté d'outils et une harmonisation des pratiques.

Le président évoque également une volonté de rendre les PCE encore plus professionnels sur les 3909 (fiches de programmation), et de transférer l'expertise de gestion sur les SIE (avec transfert d'emplois).

Vote de la CGT FP 76 : Contre.

4) Suppression antenne PCRP du Havre

La directrice du Pôle Animation du Réseau Structures rappelle la note qui indique que les structures à taille critique (inférieur à 5 agents) doivent fermer.

Le PCRP de Rouen a une antenne au Havre avec 4 emplois au TAGERFIP (1 A – 3B)

Il y a 7 agents affectés actuellement sur cette antenne. Cette antenne doit donc être fermée...

Il y aura un examen des situations au cas par cas, notamment les ALD, et une étude pour une éventuelle attribution de la prime de restructuration.

Si l'agent ne veut pas suivre la mission : 8 mois de travail à distance pour attendre le prochain mouvement, toutefois sans certitude de vacances au 1^{er} septembre 2024.

Le président rappelle que le PCRP de Rouen est à +7 au TAGERFIP, par conséquent il souhaite le ramener à +3. 2A+ au TAGERFIP et ils sont 4 actuellement ce qui ne peut pas continuer selon le président.

Le directeur du Pôle pilotage et ressources indique que la Direction est consciente du choc que peut engendrer une annonce de fermeture d'antenne, toutefois on ne peut pas faire autrement, ce que la CGT conteste.

La CGT souligne en effet le caractère violent de la suppression de l'antenne. Elle rappelle également la visite des services RH qui n'ont pas tenu tout à fait le même discours qui avait été tenu la première fois. Au préalable, travail à distance possible du 01/01 – 31/08 pour les agents ne désirant pas suivre la mission pour se laisser le temps de la réflexion. Cependant lors de la 2^{ème} visite, pas le même discours qui a été tenu. La direction s'engage-t-elle à conserver du travail à distance pour ces agents pour la période du 01/01 au 31/08 (agents qui ne suivent pas la mission) ?

Le président souligne que les RH sont là pour rappeler la règle RH, donc pas de contradiction. Les 7 agents ne pourront pas faire de travail à distance jusqu'au 31/08/2024, il tient à insister là-dessus. Toutefois, il peut accepter un temps de travail à

distance déterminé, si le service tourne normalement, pour quelques agents. De plus le rôle des RH est de rappeler le risque pris par les agents qui ne suivent pas la mission de ne pas trouver de vacance au 01/09/2024.

Vote de la CGT FP76 : contre. Il s'agit d'une restructuration NRP qui ne dit pas son nom, qui accélère encore la casse du Service public et qui se fait bien sûr au détriment des agents.

La CGT sera particulièrement vigilante sur la situation RH des collègues concernés.

5) Suppression du SAR

Au 15 avril dernier suppression du SAR SPL. Subsiste le deuxième SAR jusqu'au 1^{er} septembre.

Conséquences du NRP, les SAR ne sont plus nécessaires. Le président souligne le gros travail effectué par ces agents. Ils sont redéployés sur Rouen Métropole et le SGC de Barentin.

Les OS soulignent de nouveau que les choses sont de nouveau faites avant la tenue du CSA avec une mise en place au 15/04/2023 (quand bien même la tenue de ce CSA était initialement prévue le 14/04/2023, soit la veille de la mise en place. Le président reconnaît cette « maladresse »).

Vote de la CGT FP76: Contre (car conséquence du NRP).

POINTS POUR INFORMATION

1) Triple compétence de l'accueil

Avec la mise en place du NRP, l'ensemble des CFP doit fournir un accueil de premier niveau au contribuable : fiscal, SPL, amendes.

Globalement la triple compétence est bien exercée (couverte à 70 % par les services) mais pas de la même façon en fonction de la taille du service. Il existe une problématique le plus souvent sur les amendes, car la compétence n'est pas clarifiée pour les SIP. De plus, il a été constaté une grande disparité dans les services au niveau des habilitations des applicatifs. Par conséquent, la division métier a décidé de procéder à « une harmonisation par le bas, pour éviter un surinvestissement des agents » : décision a été prise de limiter les applicatifs pour effectuer un accueil de 1^{er} niveau et ne pas déborder au détriment de ses missions. De plus, l'exercice de l'accueil de triple compétence nécessite un cadrage pour ne pas surinvestir la matière.

Le président souligne que les habilitations des applications étaient souvent liées au passif des agents (MAJIC lorsque des agents venaient du SDIF par exemple). Il existait une hétérogénéité entre les services et à l'intérieur d'un même service (en fonction des appétences des agents).

On demande des compétences sur les bons de secours par exemple alors que chaque commune a des dispositifs propres.

« Il faut éviter la réitération de la demande et procéder à des transferts » est le nouveau leitmotiv de la direction.

Mais cela implique que les usagers maîtrisent la dématérialisation.

La CGT rappelle que la direction parle de triple compétence mais regrette que l'on ne parle plus d'accueil de pleine compétence.

2) Expérimentation du PRIE

Le responsable de la politique immobilière de l'État part du constat que la gestion de l'immobilier manquait de visibilité de l'extérieur (préfets). En interne, il y avait une sensation de travailler en silo.

Suite au rapprochement sur le même plateau avec les travaux de la cité, est née la volonté de fusionner les deux entités en expérimentation avec l'objectif de construire au sein de la DGFIP une véritable politique immobilière commune (gestion domaniale / stratégie immobilière). Le but est de mettre fin aux écarts qui subsistaient auparavant.

L'idée est de mettre en place une collaboration beaucoup plus en amont qui verrouille les aspects juridiques. Resserrer les liens et un collectif de travail entre DRFIP et DDFIP vis à vis du préfet.

Questions diverses :

FO : pas de boîte aux lettres pour les déclarations 2042 papiers lorsque les locaux sont fermés.

Question à étudier.

CGT : trésorerie hospitalière du Havre :

Date de déménagement non encore fixée (compliqué) ;

Micro zoning en cours ;

Création d'un service facturier dans l'hôpital Monod qui pourrait concerner 4 agents de la trésorerie hospitalière. (pour créer un service facturier il faut respecter des conditions, directeur de l'hôpital serait d'accord, SFACT soit dans la trésorerie soit dans l'hôpital. Si cela se fait, il faudra bouger d'autres services). 6 mois pour mettre en place un SFACT dans le meilleur des cas, premières réunions à venir. Le CSA sera tenu au courant.

CGT : la responsable du PCE du Havre assure l'intérim en l'absence du responsable de la BDV du Havre (11 semaines d'absence) BDV/PCE : alerte sur une situation. Gestion de deux services difficiles. Vigilant sur la situation de la responsable du PCE qui gère à la fois le flux et le stock de ces deux gros services. La Direction est consciente de ce problème et se montre déjà vigilante. Elle attend de voir comment évolue la situation pour mettre en place une nouvelle organisation.

Prochaines dates à retenir :

- 22/05/2023 CSA Formation Spécialisée (ex-CHSCT)

- 20/06/2023 CSA

Les représentants de la CGT FP76 se tiennent à votre disposition pour vous apporter des compléments d'information sur les points abordés lors de ce CSA et sur ceux qui mériteraient de l'être.

Nous sommes aussi là pour vous accompagner dans vos démarches (recours contre le CREP, mutations...)