

Points soulevés dans la déclaration liminaire de la CGT

La colère des agents sur le volet rémunération :

prime GMBI d'un montant de 500 € attribuée uniquement aux agents affectés en SIP, SDIF, et « TASK FORCE » soit environ 18 000 agents (exclusion du périmètre de la prime les agents EDR affectés dans les SIP et SDIF, les agents des SIE, des SGC, les CDL)

L'absence de prime et de revalorisation indemnitaire perenne pour

tous les autres agents de la DGFIP (soit environ 74 000) alors que nous sommes tous impactés par les suppressions d'emplois, les restructurations incessantes dans le cadre du NRP et hors NRP, la détérioration des conditions de travail, la perte de pouvoir d'achat...

Le FIASCO de la campagne GMBI et les conséquences néfastes sur les conditions de travail des agents

Réponses de la direction

La direction respecte les consignes nationales pour définir le périmètre des agents qui bénéficieront de la prime GMBI. De ce fait en plus des agents affectés dans les SIP et le SDIF, 4-5 agents de la direction PRAE ont été intégrés à ce périmètre.

Le NRP est terminé, il est derrière nous. Nous ne sommes plus en période de restructuration.

Réponse de la CGT : les conséquences sont toujours présentes et la direction a récemment supprimé la trésorerie Épernay Établissements Hospitaliers, fermeture qui n'était pas prévue dans le cadre du NRP

En ce qui concerne les emplois, la direction affirme qu'elle cherchera l'optimisation lors de la répartition qui nous sera présentée au CSAL emplois en janvier 2024 et à la DDFIP de la Marne il y a des créations liées aux services relocalisés.

Enfin, la campagne GMBI en 2024 devrait mieux se passer, la DG est en train de tirer les leçons du passé (retour d'expérience)

Le Service Départemental des Impôts Fonciers et le nombre d'emplois implantés

Suite à la demande des organisations syndicales, un point sur le « calibrage » nombre d'emplois implantés au SDIF par rapport à la charge de travail est inscrit à l'ordre du jour.

La direction semble considérer que les effectifs au SDIF sont au complet et suffisant par rapport à la charge de travail : 26 emplois implantés et 27,1 agents en poste.

La direction nous a fourni des données de 4 SDIF d'autres départements anonymisés de l'inter-region. Le nombre d'e-contacts traités dans la Marne est moindre que dans les 4 autres départements. Selon elle, la charge de travail du SDIF de la Marne par agent est comparable aux autres directions.

intervention de la CGT

La CGT a demandé à la direction de confirmer que les effectifs étaient bien au complet et qu'elle confirme qu'ils sont cohérents

Réponse de la direction

La direction ne veut pas lever le caractère anonyme des autres directions ayant servi de comparatif pour ne pas rompre leur confiance.

Elle ne peut pas dire quel est le bon calibrage mais constate que la souffrance des agents du service est incontestable et espère que la campagne GMBI se passera mieux en 2024.

Elle confirme que le recrutement de 2 contractuels C sur une durée d'un an est en cours et devraient arriver en janvier 2024.

En ce qui concerne l'affectation supplémentaire d'EDR dans le service, la direction est en réflexion pour mieux rationaliser leur affectation.

Une demande d'aide sera faite à la DDT pour obtenir du soutien en ce qui concerne la taxe d'urbanisme, mais aucune personne ne sera présente au 1er janvier 2024. À ce jour aucune remontée de CDL sur un problème de taxe d'urbanisme.

Enfin la direction va essayer de mettre en place à la cité TIRLET et au SIP de Reims des postes en libre-service pour les professionnels afin qu'ils puissent récupérer eux-mêmes leur relevé de propriété sans passer par l'accueil du SDIF.

Quand on connaît le nombre important d'usagers accueillis au SIP de Reims et les difficultés rencontrées par ce service !!!

Présentation de l'observatoire interne

L'observatoire interne est un sondage auprès des agents qui permet de mesurer les conditions de vie au travail et le bien-être.

Il s'agit d'un dispositif de veille active qui, mis en synergie avec l'ensemble des outils du plan national d'amélioration des conditions de vie au travail (DUERP, le Tableau de Bord de veille Sociale, espaces de discussion...), contribue au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le réseau.

intervention de la CGT

Quelques indicateurs marquants de l'observatoire interne

- participation nationale faible 38 % malgré de nombreuses relances, 43 % dans la Marne
- 46 % des agents désabusés et 38 % inquiets ;
- 68 % des agents pensent que notre administration n'évolue pas dans le bon sens ;
- 63 % des agents ne sont pas optimistes sur leur avenir au sein de la DDFIP et 59 % disent que la motivation diminue ;
- 39 % des agents estiment que le fonctionnement dans leur service n'est pas efficace ;
- la qualité de vie au travail se dégrade : 5,9/10, alors que le stress au travail augmente 6,5/10
- 69 % des agents ne sont pas satisfaits des possibilités d'avancement et de promotion
- 65 % des agents ne sont pas satisfaits de leur rémunération ;
- 95 % des agents font un bilan positif de leur pratique du télétravail (seul point positif).

En effet les résultats alarmants de l'observatoire interne et les indicateurs dégradés fournis dans le TBVS confirment ce que la CGT dénonce depuis des années une dégradation constante de nos conditions de travail et qui ne s'améliorent pas, bien au contraire.

Nous avons aussi dénoncé que les « mesures prises » par la direction pour améliorer nos conditions de travail sont inefficaces et qu'il faut vite mettre en œuvre des actions concrètes.

La CGT a insisté sur les principales causes de ce mal-être au travail : suppressions d'emplois, en plus des 10 % d'emplois vacants à la DDFIP de la Marne, restructurations incessantes que nous subissons depuis de nombreuses années, stagnation de nos rémunérations et perte de pouvoir d'achat... et nous sommes fortement inquiets pour l'année 2023.

Enfin, pour la CGT cette enquête est inutile, car elle enfonce des portes ouvertes : on connaît toutes et tous l'état d'esprit des collègues et des services. L'enquête ne sert qu'à tromper les agents sur la véritable volonté des agents (ex : 69 % des agents disent que la priorité n°1 est l'augmentation de nos rémunérations et dans le même temps la DG refuse de revaloriser notre régime indemnitaire)

Réponse de la direction

- la direction ne peut que partager notre constat : elle reconnaît que le moral des agents est en berne ;
- le Cadre d'Objectifs et de Moyens, le fameux COM est la réponse à nos souffrances :
- travailler avec les agents sur les axes métiers et que chacun se les approprie (les faire vivre mutuellement)
- appropriation des outils de modernisation
- formation/recrutement : intérêt de fidéliser et de former les collègues dans les services
- animation du collectif : donner du sens au travail, l'importance de l'encadrement intermédiaire
- démarche de simplification : IDGFIP



Rassurez-vous, nous sommes sauvés grâce au COM !!!

Bilan du télétravail 2022

La direction nous a présenté un bilan quantitatif du télétravail en 2022 avec surtout des données nationales :

- aucune perspective ni projection dans le bilan ;
- taux moyen de télétravailleurs à la DDFIP de la Marne : 49 %
- 2 refus de télétravail (1A et 1B) pour manque d'autonomie et incompatibilité des fonctions avec le télétravail
- 2 recours hiérarchiques suite à des refus de télétravail : télétravail accordé suite aux recours mais avec aménagement de la demande (pas sur la totalité du nombre souhaité de jours par les agents).

intervention de la CGT

Nous avons revendiqué une fois de plus des outils informatiques de qualité notamment pour les visio et le développement réel de réunions mixtes présentiel et distanciel (des outils qui aideraient aussi à la reconstruction des collectifs de travail), une indemnité qui permette à chaque agent de s'équiper correctement à son domicile, la revalorisation de la prise en charge des frais de télétravail « indemnité télétravail ».

La CGT a pointé du doigt le manque de formation des cadres supérieurs sur le management d'équipes en mode mixte (en présentiel et en distanciel) et qu'il fallait encourager les cadres supérieurs à participer à ces formations car certains refusent, car il est difficile de manager des équipes en mode mixte.

Nous avons aussi demandé si la direction souhaite remettre en cause le recours au télétravail, car il est de plus en plus refusé par les responsables de services avec comme réponse « conformément aux préconisations de la direction ».

Enfin nous avons souligné que le refus de télétravail est supérieur à 2 mais que les agents, après échanges avec leur responsable et connaissant déjà la réponse de refus, ne le demandent pas officiellement.

Réponse de la direction

Il n'y a pas de consigne ou de volonté de la direction locale de réduire le nombre de jours de télétravail mais seulement une consigne de faire un point chaque année avec les télétravailleurs et d'adapter le nombre de jours en fonction de la situation du service (ex : formation des nouveaux...).

Le directeur confirme qu'il faut apprendre effectivement à manager en mode mixte.

Les ponts naturels

Le calendrier donne la possibilité de 2 ponts naturels en 2024 :

- vendredi 10 mai 2024 (suite au jeudi 9 mai 2024 Ascension)
- vendredi 16 août (suite au jeudi 15 août 2024 Assomption)

La direction propose de ne retenir que le vendredi 16 août 2024 conformément aux prérogatives de la DG de préserver le bon fonctionnement et la continuité du service rendu aux usagers notamment dans le cadre de la campagne IR (ex : en 2023, il a été constaté un taux de décroché de 2 % lors du pont de l'ascension).

Les organisations syndicales locales ont obtenu l'accord du directeur de reporter ce point au prochain CSAL, car nous sommes en attente de la position du DG suite à la sollicitation des organisations syndicales nationales DGFIP.

Modifications des horaires d'ouverture de la trésorerie de Châlons Etablissements Hospitaliers

Les horaires d'ouverture du service au public est le suivant :

- sans rendez-vous tous les jours du lundi au vendredi de 8h45 à 12 h et de 13 h à 16 h.

La direction propose que les horaires d'ouverture au public de cette trésorerie soient identiques à ceux des autres trésoreries spécialisées du département (Reims Etablissements Hospitaliers et la Paierie Départementale), à savoir les matins de 8h30 à 12 h, sans RDV, du lundi au vendredi (excepté mercredi) et sur RDV, le mardi de 13 h à 16 h et le mercredi de 9 h à 12 h.

intervention de la CGT

Nous nous sommes opposés à la réduction du nombre d'heures d'accueil du public, ce qui aura pour conséquence de dégrader encore davantage l'image de notre administration.

On peut comprendre que les agents du service soient favorables à cette mesure compte tenu des conditions de travail : non remplacement de l'agent qui était chargé de l'accueil.

C'est comme avant le NRP avec les trésoreries de « petites tailles » : à force que la direction supprime des emplois, il devenait compliqué pour les agents de poser des congés et les conditions de travail étaient très tendues surtout lors d'absences de collègues pour diverses raisons (formations, maladies, congés...) et qu'à force les agents demandaient eux-mêmes la fermeture de leur service.

La CGT a voté contre cette proposition, qui sera tout de même effective au 1er décembre 2023.

**Si vous avez des questions ou si vous souhaitez rejoindre la CGT - prenez contact :
cgt.ddfip51@dgfip.finances.gouv.fr**