

COMPTE-RENDU CSAL DU 8 NOVEMBRE 2023

Notre déclaration liminaire et nos interventions ont principalement porté sur l'absolue **nécessité de mettre en cohérence nos effectifs et nos missions**. Les vacances de postes ne sont rien de moins que des suppressions d'emploi déguisées.

Avec la mise en place du cadre d'objectifs et de moyens (COM), **le directeur nous invite à faire évoluer notre conception du métier**. Si le contrôle fiscal est une des grandes priorités nationales, il s'agit aussi (surtout ?) de mieux accompagner ceux qui ne fraudent pas. Pour le réseau Secteur Public Local (SPL), cela se traduit par des services d'appui, d'aide, de conseil plutôt que du « contrôle à la culotte de la dépense ». Enfin, les SIP sont invités à déspecialiser leurs agents et banaliser les missions d'assiette et de recouvrement.

A l'ordre du jour de cette réunion du CSAL :

- le bilan de la campagne de l'impôt sur le revenu,
- la mise en place des horaires variables au SGC de la Tour du Pin
- le bilan des entretiens professionnels 2022
- le bilan des contrôles déontologiques 2022

Bilan de la campagne IR

Cette campagne a été marquée par le contexte de finalisation du Nouveau Réseau de Proximité (NRP) et le télescopage avec la campagne Gérer Mon Bien Immobilier (GMBI).

Nous retenons que le NRP est en cours de « stabilisation structurelle », après 3 années de démantèlement de notre réseau de proximité. Le directeur nous assure qu'il n'y aura plus de remise en cause de l'implantation des services au moins jusqu'en 2026.

Mais à la question simple que nous lui avons posée : « Est-ce qu'il n'y aura aucune fusion de SIP sur Grenoble ? », il n'a pas voulu s'engager. Comme quoi, ce n'est pas parce qu'une organisation structurelle de la DGFIP ne serait pas modifiée que le nombre de structures sera lui aussi maintenu.

Le bilan présenté par notre DDFIP se veut strictement factuel et élude les difficultés pratiques rencontrées par les agents comme par les usagers.

Chaque DDFIP doit s'adapter aux moyens alloués par Bercy sans ciller.

C'est ainsi que nous devrions accepter la réduction des effectifs (au moins 108 agents manquants), la précarité des emplois (malgré nos revendications et le savoir-faire acquis, les contractuels arrivant au terme de leur CDD ne seront ni prolongés ni titularisés), et également la baisse de la qualité du service rendu aux usagers.

Notre directeur a répondu qu'il faisait ce qui est attendu de lui et que les mesures mises en places ne relèvent pas de sa gestion. Ce n'est pas faux, mais que les alertes syndicales concernant les contextes de travail dégradés soient transmises dans toutes leurs dimensions au Directeur Général !

Dans le bilan de la campagne IR, ni la longueur des files d'attente, ni le pourcentage de décrochés, ni l'épuisement des collègues... ne sont mentionnés.

Les outils de mesure des charges ou de conditions de travail sont volontairement incomplets ou éclatés dans plusieurs documents qui seront soumis aux instances ultérieurement.. Par exemple, ils ne prennent pas en compte le retraitement des anomalies, très chronophage, ni les appels téléphoniques. Le directeur reconnaît que nos installations téléphoniques sont archaïques et a demandé au directeur général qu'on soit doté de moyens technologiques plus modernes (TOIP).

GMBI

La direction reconnaît que le parcours déclaratif a « mal été appréhendé », avec un « mauvais enchaînement des séquences » et une « communication maladroite ».

C'est le moins qu'on puisse dire ! Avec GMBI comme avec d'autres réformes par le passé, on demande aux contribuables de faire notre travail. De manière quasi-dogmatique, la dématérialisation a été imposée à tous les propriétaires. Il ne faut pas s'étonner que tout le monde ne veuille pas ou ne sache pas le faire !

C'est une forme d'externalisation de nos missions, un peu comme lorsqu'on demande aux médecins de faire le travail que la Sécu ne peut plus assurer faute de personnel, plutôt que de faire ce qu'ils sont censés faire : soigner.

Contrôles déontologiques

De ce CSAL ressort aussi notre droiture à nous, agents des finances publiques de l'Isère, quant à nos obligations fiscales. Ce qui n'est pas l'apanage de tous nos dirigeants !

Questions diverses

- **Le pont du 10 mai 2024** sera à l'ordre du jour du prochain CSAL. S'il semble que le directeur général est passé des consignes aux DDFIP pour que les agents ne puissent pas bénéficier de ce très long week-end (2 jours fériés consécutifs), notre directeur affirme qu'il « prendra ses responsabilités le moment venu de façon très forte » (sic) avant de nous offrir un très beau lapsus : « j'estime avoir la plénitude des moyens de déci... de proposition ».
- Au 8/11/2023, 3 demandes de **retraite progressive** ont été déposées.

Liminaire

CSAL du 08/11/2023

Monsieur le président du CSAL,

À l'ordre du jour figure l'examen du bilan de la campagne d'impôts 2023 sur les revenus 2022.

Il nous est impossible de nous satisfaire d'un tel bilan partiel et partial (rien sur la longueur des files d'attente, le pourcentage de décrochés par rapport aux appels reçus, le nombre de créneaux APRDV rendus inaccessibles par manque d'agents...)

Ce bilan proposé ne reflète pas la réalité de cette dernière campagne IR : nous avons été littéralement débordés sans que la direction ne mette en place des moyens supplémentaires pour soutenir les SIP. Les redevables se sont retrouvés dans l'incompréhension et l'inquiétude. L'épuisement des collègues est monté crescendo.

La campagne IR a été effectivement percutée par la catastrophique campagne GMBI. Mais GMBI n'explique pas tout. La crise sanitaire s'éloignant, les contribuables ont repris le chemin des guichets. De même l'Isère ne cesse de croître démographiquement. Le nombre de foyers fiscaux est en augmentation constante et la part des déclarations nécessitant une saisie par les SIP s'est stabilisée autour de 11 % depuis 2020 devenant incompressible.

Au final, cette campagne n'a fait que mettre en lumière la faiblesse des moyens alloués aux SIP et en particulier à l'accueil. Il n'est pas nécessaire de remonter loin pour constater l'ampleur des suppressions d'emplois dans les SIP de l'Isère (6 en 2022, 12 en 2021).

Il faut du monde derrière les banques d'accueil, les combinés téléphoniques et les ordinateurs pour répondre aux attentes et aux questionnements des contribuables. Il ne faut pas chercher nos difficultés dans la mauvaise appréhension de GMBI par les usagers. Nous n'avons plus aucune marge de manœuvre. C'est du jamais vu en termes d'épuisement des collègues. Et là pas d'étude d'impacts en termes de risque psycho-sociaux (combien de fiches de signalement ? Combien de mutations locales au 1^{er} septembre ? Combien d'arrêts de travail ? Combien de burn-out ?...)

Par notre dernière pétition départementale, de nombreux agents de l'Isère ont pu témoigner de leur demande en matière d'emplois, et exprimer leur refus du plan départemental aidant/aidé.

Les mesures prises (les annonces de suppressions d'emplois au niveau national et le plan aidant/aidé au niveau local) ne vont pas dans le sens d'une amélioration des services rendus au public et des conditions de travail des agents. Au contraire !

Nos contribuables attendent un service digne et à la hauteur de leurs besoins.

Ce constat des attentes citoyennes doit d'autant plus nous alerter qu'il s'inscrit dans un contexte d'explosion des vacances d'emplois. Ce sont 108 agents minimum qui manquent d'ores et déjà. Et n'oublions pas que deux contractuels C en SIP verront leur contrat se terminer le 31 mai 2024.

Pour l'année 2022, **21 agents contractuels ont été recrutés** à raison de 4 agents de niveau B en CDD d'un an et de 17 agents de niveau C en CDD de 3 ans. Ce qui laisse prévoir des départs au cours du 1^{er} semestre 2024.

Par cette liminaire, nous revendiquons donc une nouvelle fois une étude rigoureuse des besoins en personnels qui soit cohérente avec la réalité des missions.

Que serait la fonction publique sans ses agents, dont vous êtes, Monsieur le président du CSAL? Rien...

Pourtant, les annonces du ministre de la fonction publique en matière salariale ne vont pas dans le sens d'une meilleure considération. Au contraire !

En effet, elles sont loin de répondre aux revendications salariales notamment en termes de rattrapage et d'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation.

De plus, elles maintiennent une faible amplitude des carrières loin de la nécessaire refonte des grilles. La nouvelle lubie des primes ciblées ne fait que diviser encore plus les agents. La pauvre primette de 500€ versée exceptionnellement aux agents éprouvés par la campagne GMBI ne remplace pas une augmentation du point d'indice, et ne compense pas l'épuisement professionnel dû à la tension structurelle sur les effectifs. Enfin GMBI nous n'avons pas fini d'en parler. Nous entrons juste dans la phase contentieuse. Les e-contacts repartent en flèche dans les SIP.

A ce jour sont portées plusieurs revendications majeures par notre organisation syndicale :

- le comblement en urgence et en nombre suffisant des emplois non pourvus,
- les budgets nécessaires à la mise en œuvre des missions de service public
- la revalorisation immédiate et significative des traitements, des salaires, des pensions et des retraites, et le refus des rémunérations au mérite,
- l'indexation du point d'indice sur l'inflation,
- un processus de négociation dans l'objectif d'instaurer l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, de reconstruire les grilles de rémunération, d'assurer de véritables déroulements de carrière pour toutes et tous ?
- l'abrogation des lois portant contre-réforme des régimes de retraite.

Nous vous avons interrogé sur le 10 mai 2024. Nous relayons la demande nationale de l'intersyndicale d'octroi d'une autorisation d'absence pour tous les agents de la DGFIP. En attendant nous continuons d'exiger que le 10 mai 2024 soit un pont naturel en Isère pour tous les agents.

Au moins 25 agents du SIP Oisans-Drac vous ont adressé une pétition, quelle réponse leur apportez vous ?

Nous ne pouvons terminer notre déclaration liminaire sans vous alerter sur la situation de Mme qui se dégrade dangereusement. Monsieur le directeur quelles mesures de soutien et de protection entendez-vous mettre en œuvre en urgence ?