

Compte rendu CSAL 20/06/2023

Trois points étaient à l'ordre du jour : l'élection des représentants des personnels au conseil médical, le scannage des copies de concours, la situation des SIP et des SPFE.

1. L'élection des représentants au conseil médical

Les conseils médicaux remplacent les comités médicaux et les commissions de réforme. C'est en conseil médical qu'est donné un avis sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie, sur la réalité des infirmités qui en résultent et sur le taux d'invalidité qui en découle. Sont également examinés la reconduction des mi-temps thérapeutiques, la fin de la nécessité d'un traitement en longue maladie, la mise en retraite pour invalidité.

Une fois de plus cette élection fait preuve du peu de cas que fait notre ministère, de la défense individuelle de ses agents et de la représentativité syndicale.

L'impréparation était générale. Nous avons reçu le matin même un message autorisant les suppléants à voter en remplacement des titulaires, alors même que le vote a déjà eu lieu dans certains départements. C'est inacceptable !

Face à ce déni de démocratie et à la façon dont la Fonction Publique bafoue la représentativité issue de la loi et des urnes (élections professionnelles 2022), nous nous sommes rapprochés des autres syndicats siégeant au CSAL.

Ont été élus les personnes suivantes :

1. STEVENS Yannick
2. MANSUTTI Thomas
3. PLOTON Thérèse
4. GHIMIRE Véronique
5. CILLER Anne
6. AUBERT Delphine
7. GONNET Anne-Laure
8. LO MONACO Dominique
9. GERBEAUD David
10. DOUCET Agnès
11. GOIRAND Judith
12. RIOUX Sébastien
13. BRUN Sylvie
14. BRENET Nicolas
15. DESPEISSE Eric

Les deux premiers de la liste seront appelés pour siéger et en cas d'indisponibilité il sera fait appel aux suivants dans la liste dans l'ordre du classement.

Nous avons demandé que l'ensemble des élus soient formés par l'administration.

C'est une instance technique.

De notre côté, nous assurerons une formation syndicale pour les élus CGT au conseil médical afin de pouvoir assurer la défense de nos collègues fragilisés dans leur vie.

2. Le scannage des copies de concours

L'Isère continue d'être centre d'examen pour le concours commun de catégorie C en Isère : 1^{er} mardi du mois d'octobre.

La responsable de la division RH nous a informé, qu'afin de supprimer le risque de perte lié au transport des copies de concours, la Direction Générale a décidé de mettre en place un dispositif de scannage des copies.

Les copies des candidats seront scannées par la Direction du lieu d'examen et conservées dans un coffre. Elles seront ensuite transmises en format dématérialisé aux correcteurs.

3. Les Services de Impôts des Particuliers

Le retour de l'accueil téléphonique sans moyens supplémentaires : mission impossible !

La direction a décidé la réinternalisation à partir de la mi-juin du décroché téléphonique dans les SIP du département.

Il est demandé aux SIP d'assurer une vacation de 30 heures par semaine à la fois pour l'assiette et pour le recouvrement. Cela revient à mobiliser 4 agents par jour à raison de 2 agents pour une vacation de 3 heures le matin et 2 agents pour la vacation de 3 heures l'après midi. L'objectif est d'avoir dans chaque SIP un espace dédié et des équipes formées (ce qui n'est pas le cas actuellement).

Nous avons dénoncé cette nouvelle mission qu'auront à remplir les SIP, sans qu'aucun effectif supplémentaire ne leur soit affecté.

Les conditions de travail se sont fortement dégradées en SIP depuis 10 ans. Des emplois ont été transférés vers les centres de contact. Comble d'ironie, chaque année en période de campagne d'Impôt sur les Revenus, les SIP doivent assurer le délestage des Centres De Contact (CDC).

Malgré toute la communication de notre direction en faveur de la dématérialisation, l'afflux des contribuables à nos guichets est toujours aussi fort. De plus à la campagne IR s'est rajoutée la campagne GMBI qui n'a fait qu'empirer les choses. Le matin de la tenue du CSAL, au CFP de Grenoble, 110 personnes ont été reçues en box uniquement pour GMBI. C'est intenable !

Mais notre directeur affirme que la mission d'accueil téléphonique est incluse par la Direction Générale dans les missions normales d'un SIP ; il ne ferait que revenir à la normale. En effet avec le covid le directeur avait pris la décision de limiter l'accueil téléphonique aux centres de contact. Les horaires d'ouverture ont été homogénéisés en limitant l'ouverture de l'accueil physique aux matins à R&D permettant aux SIP grenoblois de n'être sollicités « que » sur 1 à 2 demi-journées par semaine, à 4 matins sur les autres sites.

C'est peut-être vrai à effectif constant, mais notre directeur oublie toutes les suppressions d'emplois qui ont frappé les SIP depuis 2020 ainsi que les vacances d'emplois qui deviennent structurelles.

Cette année, la situation des vacances d'emplois au 01/09/2023 est catastrophique !

Pour les SIP de l'Isère, 27 postes ne seront pas pourvus au total, dont 20,7 postes vacants de catégorie C (9,6 postes pour le seul SIP de Bourgoin Jallieu), 5,1 postes vacants de catégorie B et 1 poste vacant de catégorie A.

Nous avons rappelé que les agents de SIP ont également été sollicités sur la prime carburant et pour les permanences Établissements France Services (EFS).

Avec le recentrage des effectifs des SIP sur les missions d'accueil, nous avons déploré la perte de technicité.

Les nouvelles vacances téléphoniques à peine mises en place, des dérives ont dû être dénoncées en particulier sur les temps de pauses. Un chef de service a cru bon d'interdire toute pause pendant la vacation, qui rappelle, dure 3 heures. Le directeur a convenu qu'il fallait appliquer, à minima, le règlement intérieur des CDC. « Le CRT, c'est pas le goulag ! ». Le directeur a aussi indiqué que ce n'est pas aux agents de subir les carences de l'administration. Le temps de pause doit être libre, en cours de permanence téléphonique (et non fixé au début ou à la fin) et même en l'absence de remplaçant.

Nous avons aussi proposé de revoir l'accueil en général avec la mise en place d'un groupe de travail qui inclurait dans ses réflexions la réouverture d'un SAG professionnalisé. Le directeur a fait la sourde oreille. Mais nous insisterons parce que nous sommes toujours convaincus de la nécessaire mise en place de cette proposition.

Grâce aux résultats de l'enquête de l'observatoire interne 2023 le directeur a enfin découvert que le bien-être au travail des agents n'est pas satisfaisant. Il admet que le NRP a bouleversé les conditions de travail. Pourtant nos multiples alertes ainsi que la multiplication des mentions de risques psychosociaux dans le DUERP auraient dû l'alerter depuis un moment déjà. Mais pas l'ombre d'un plan d'action pour améliorer les conditions de travail n'a été évoqué par la direction.

L'Accueil Personnalisé sur RenDez-Vous (APRDV) : variable d'ajustement pour gagner du temps !?

La direction en mode gestion de pénurie, nous parle de pragmatisme en décidant de jouer sur le volume d'APRDV. Pour elle notre APRDV est ouvert trop longtemps ce qui nuit aux statistiques et génère des doublons. Comme dans d'autres départements, la direction a demandé de bloquer la possibilité de prendre rendez-vous à 3 semaines. Elle espère que le retour du téléphone dans les SIP diminuera le recours à l'APRDV.

Au passage la direction envisage aussi la mise en place d'un traitement industrialisé des e-contacts comme au SDIF. Encore une fois, c'est notre mission de service public qui sert de variable d'ajustement face à la pénurie d'effectifs et la catastrophique campagne GMBI

4. Situation des SPFE : l'« opération de la dernière chance »

Il reste en France six SPFE en situation dégradée, dont celui de Grenoble, malgré la fusion (!?) avec un délai de publication à 250 jours et dans une moindre mesure, celui de Vienne qui dispose toujours d'une antenne provisoire à Bourgoin-Jallieu.

Le directeur nous a fait part de son analyse de la situation et de son plan d'action : mise en place d'une « opération de la dernière chance » pour le SPFE de Grenoble avec le concours massif du SAPF de Châteauroux (une dizaine d'agents) et la mobilisation de 2 EDR qui vont prendre eux-mêmes des dossiers ce qui permettra de réduire le délai de traitement.

L'objectif en termes de délai de publication est de 75 jours pour la DG (Cf. dernier Contrat d'Objectifs et de Moyens -COM-), 120 jours pour la DDFiP.

Mais il souhaite aussi des changements au niveau du SPFE de Grenoble. Pour lui, les effectifs ne sont pas le sujet, seul l'enregistrement a perdu un poste. Il faut pour lui une « prise en main » du service avec la « nécessité de travailler autrement », en effet les « sachants » auraient verrouillés les méthodes de travail.

Pour nous, au contraire, c'est un faux procès. Nous avons insisté sur le manque d'agents expérimentés qui va s'aggraver encore avec les départs en retraites. La dégradation des conditions de

travail dans le service provient du sous-effectif datant d'une dizaine d'années, que la DG justifiait à l'époque par la baisse des actes à publier (crise immobilière de 2008) et l'anticipation du bon déploiement de télé@cte. Cela a fini par installer un cercle vicieux : dégradation des conditions de travail, augmentation des demandes de mutations, fort renouvellement des effectifs et arrivée de nombreux agents à former, diminution du nombre d'agents expérimentés, nouvelle dégradation des conditions de travail, etc...

Pire encore, au 01/09/2023, 11 emplois ne seront pas pourvus au SPFE de Grenoble ! (dont 9,6 postes vacants de catégorie B et 1,4 poste vacant de catégorie C)

Comment, dans ces conditions, réduire les délais de publication, même avec l'apport du renfort du SAPF de Châteauroux ?

Le directeur, quant à lui, s'en remet aussi au marasme annoncé du marché immobilier mais toujours pas constaté dans l'Isère et au recrutement de contractuels, sans rapport avec les besoins, limité à 22 agents pour l'année 2023 (15 CDD de catégorie C et 7 CDD de catégorie B).

5. Recrutement d'apprentis

Nous avons demandé qu'un point soit fait sur le cadre légal du recours aux apprentis recrutés à la DDFIP de l'Isère. La responsable RH nous a présenté le dispositif.

La DDFIP s'inscrit dans un plan national de recrutement de 759 apprentis C'est un contrat de droit privé pour les 16-29 ans d'une durée allant de 6 mois à 3 ans en alternance. Une formation théorique est assurée par l'établissement d'enseignement ou le Centre de Formation des Apprentis (CFA) et la formation est assurée dans le service par un maître ou une maîtresse d'apprentissage, tout collègue volontaire. L'apprenti perçoit un salaire selon un barème en pourcentage du SMIC selon son âge. Le maître ou une maîtresse d'apprentissage perçoit 500 € annuel.

La Ddfip a publié 17 offres d'apprentissage pour des jeunes de plus de 18 ans, niveau BAC+2 minimum à compter du 1^{er} septembre 2023. Les apprentis ne sont pas là pour combler une vacance d'emploi. Tout apprenti signe un engagement sur les obligations déontologiques.

Nous avons demandé s'il était prévu que les maîtres et maîtresses d'apprentissage puissent bénéficier d'un temps dédié ou d'une décharge de service, pour le temps de la formation pratique. En effet compte tenu des conditions de travail difficiles dans de nombreux services, cela risque de créer des tensions.

La direction nous a répondu qu'en général **cela se fait naturellement**. Suite à notre insistance, elle s'est engagée à cadrer et suivre le dispositif avec les responsables de service.

6. Questions diverses

Nous avons abordé les problèmes de climatisation et du besoin d'un vigile supplémentaire à Vienne dans les locaux provisoires.

Pour la climatisation, effectivement BLI est en attente d'une réponse d'un réparateur.

Pour le vigile, le directeur a donné son accord.

Il en a profité pour nous informer que le chantier de rénovation du CFP de Vienne avançait normalement et qu'une réunion de chantier aura lieu en septembre.