

## DÉCLARATION LIMINAIRE DES ÉLU-E-S CGT FINANCES PUBLIQUES AU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION LOCAL DU 27 NOVEMBRE 2023

- Fusion du PCRP 8<sup>e</sup> et du PCRP 17<sup>e</sup>
- Aménagement de l'espace sur le site de Reims
- Organisation de la division paye
- Ponts naturels 2024
- Bilan des entretiens professionnels 2023

Madame la présidente du CSAL de la DRFIP 75,

La situation internationale est marquée par des guerres et nombreux conflits impérialistes. À nos portes, la guerre en Ukraine n'en finit plus de compter ses victimes. En Arménie, le conflit entraîne des déplacements et même un exil de populations.

La guerre à Gaza occupe une grande partie de l'actualité internationale. L'urgence consiste à imposer un arrêt immédiat des bombardements, un cessez-le-feu définitif, la levée du blocus, la libération des otages et des prisonniers, la fin de la colonisation et de l'occupation, pour une paix durable. L'internationalisme de la CGT nous engage à nous mobiliser en toutes circonstances en faveur de la paix, en soutien à tous les peuples agressés, opprimés, assassinés.

Partout dans le monde, force est aussi de constater la montée des nationalismes et de l'extrême droite à l'image des résultats des élections aux Pays Bas et en Argentine.

La Macronie épouse à l'évidence les idées de la droite extrême et de l'extrême droite avec la loi dite du Plein emploi et le projet de loi immigration. Ces deux lois sont une nouvelle dégradation des droits sociaux et une entreprise de division du monde du travail et de la population que nous appelons à combattre. Nous réaffirmons notre lutte contre toutes les formes de racisme et d'oppression.

Dans la même veine, les attaques contre la Fonction publique se poursuivent (abandon ou transfert de missions, privatisation) et s'inscrivent dans la poursuite et l'amplification des politiques néolibérales : nouveau projet de loi Fonction publique, nouvelle revue des dépenses publiques (à la baisse), austérité budgétaire, nouveau gel des traitements et salaires (année blanche pour 2024), remise en cause des droits statutaires et des libertés syndicales.

A la DGFIP, la direction générale a fait le choix unilatéral de distribuer une prime « *aux seuls personnels ayant subi les dysfonctionnements de GMBI* » et cela contre l'avis des Organisations syndicales qui la réclamaient pour tout le monde. En effet, tous les agents et agentes de la DGFIP travaillent dans des conditions de plus en plus difficiles avec des moyens insuffisants tant sur le plan matériel qu'humain. La CGT Finances Publiques et l'intersyndicale DGFIP ont refusé de signer cette prime, qui allait créer une grande frustration pour les agents et agentes qui n'en bénéficieraient pas (EDR, SIE,...). Nous avons vu juste ! Les personnels de la DGFIP ne comprennent pas le choix du périmètre et les exclusions décidées par la DG.

Depuis l'annonce de l'attribution de cette prime par la DG, la grogne est là ! Et elle ne va pas diminuer.

Rappelez-vous le message sur Ulysse du Ministre Le Maire du 11 octobre 2021 :

« *Vous pouvez vous dire, le matin, en vous levant, en vous regardant dans la glace, que vous avez fait non seulement du bon travail, vous avez sauvé l'économie française.* »

« *La DGFIP est une administration d'élite. Vous avez les meilleurs qui feront le meilleur travail, avec une efficacité qui fait pâlir d'envie tous les autres pays étrangers.* »

On était en droit, suite à ces propos, de s'attendre à une reconnaissance de notre investissement.

Eh bien non ! Notre régime indemnitaire n'a pas été revalorisé depuis de trop nombreuses années. Or, le directeur général fait des propositions minables concernant une augmentation d'une partie seulement de nos primes. On est au-delà du mépris !

Et pendant ce temps-là, les agentes et les agents continuent de souffrir avec une informatique défaillante, des sous effectifs, des espaces de travail toujours réduits et des missions de plus en plus difficiles à conduire conséquences de l'incompétence des décideurs.

GMBI est l'illustration même de ce constat. Après les dysfonctionnements dénoncés tout au long de l'été, un nouvel incident industriel est intervenu avec l'émission de taxes d'habitation soi-disant pour des locaux vacants ou des résidences secondaires. On voit des bébés recevoir un avis de TH ! Les services sont à nouveau inondés de milliers de e-contacts, ils n'en peuvent plus. Que comptez-vous faire madame la directrice ?

## **FUSION DU PCRП 8<sup>e</sup> ET DU PCRП 17<sup>e</sup>**

Que peut-on encore dire sur les fusions des services patrimoniaux ?

Le mois dernier vous fusionniez les PCRП du 16<sup>e</sup> arrondissement. Ce mois-ci c'est au tour de ceux du 17<sup>e</sup> et du 8<sup>e</sup>.

Vous aviez déjà réuni sur le site de St-Petersbourg en 2023 ces 2 services pour pouvoir mieux les fusionner bien sûr !!

Les arguments habituellement mis en avant pour justifier ces fusions ont du mal à s'entendre ici.

Alors que vous parlez, page 9 de vos documents préparatoires à ce CSAL, de « *multiplication des relations avec le SIP et le SIE* » on ne peut que constater que c'est un mensonge puisque pour les collègues du PCRП 8<sup>e</sup>, leur SIP 8<sup>e</sup>, qui a fait l'objet d'une absorption par le SIP CENTRE rue Notre Dame des Victoires dans le 2<sup>e</sup> arrondissement, reste tout particulièrement éloigné du Bd de Reims.

Par ailleurs, ces mêmes collègues s'éloignent physiquement de leur arrondissement de compétence, des contribuables et du marché immobilier.

Pour le 17<sup>e</sup>, même si le PCRП ainsi que la BPR 5 rejoignent leur site d'origine, c'est après les avoir coupés en deux en 2012 pour satisfaire le petit arrangement politique avec le maire de Levallois. Puis vous les avez réunis rue de St-Petersbourg en 2020 pour permettre la fusion des SIP du 17<sup>e</sup> et le retour à Reims en 2024 en vue de la vente de l'immeuble de St-Petersbourg.

Tous ces va-et-vient se sont accompagnés bien sûr, de la séparation des dossiers ISF en alpha topo (la moitié d'entre eux suivant à St-Petersbourg) et 10 ans plus tard du reclassement par ordre alpha de la totalité de ceux-ci.

De plus, au lieu de créer des postes pour accomplir correctement l'ensemble des missions, les fusions servent à pallier le manque de personnel et à faire semblant « *d'assurer une meilleure couverture des missions notamment patrimoniales dans le 8<sup>e</sup>* » dixit vos documents.

Combien avons-nous perdu de postes depuis la création des PCRП (créés à l'origine pour mieux couvrir le riche territoire parisien) ? 15 agents et agentes de tout grade en rajoutant aujourd'hui 2 postes de B vacants, un inspecteur sur le point de partir à la retraite et bien sûr le résultat du futur CSAL suppression d'emplois.

Très belle couverture du tissu fiscal en perspective !

Comment peut-on penser qu'en fusionnant 2 PCRП en 1 et en additionnant 2 arrondissements on améliore notre couverture car 9 + 13 personnes ça ne fera jamais 37 agents et agentes initialement affectées.

Une fois de plus, vous imposez une fusion artificielle sur le papier 9 mois avant la création d'un véritable service obligeant les chefs de service et les collègues à jongler avec les différentes bases informatiques, les différentes listes DM et les différentes organisations.

Pour finir, après le choc de devoir partir de la rue de Londres pour les collègues du 8<sup>e</sup>, tous les collègues du futur PCRП fusionné, qui restent très attachés à leur mission, vont devoir subir une augmentation importante de leur temps de trajet et d'ailleurs, la visite en septembre du site l'a confirmé pour toutes et tous : nous en reparlerons dans le point 2.

## **AMÉNAGEMENT DE L'ESPACE SUR LE SITE DE REIMS**

On ne peut aborder l'aménagement du site de Reims sans regretter l'absence d'avis de la Formation Spécialisée qui aurait dû être convoquée. En effet, les travaux qui impliquent des zones de replis, des

déménagements en séries et l'utilisation de produits potentiellement nocifs (colle pour les sols) sont au cœur de la mission de la FS.

Par ailleurs, la réinstallation des 2 énormes services que sont le SIP et le SIE du 17<sup>e</sup>, regroupant respectivement 48 et 60 collègues, pose un certain nombre de problèmes qu'on ne peut exclure de la discussion sur les conditions de travail sur ce site plus que densifié.

Les problèmes maintes fois exprimés lors de la présentation de ces fusions : éloignement des cadres, non présentation des nouveaux collègues, réunions de service abandonnées au profit de la multiplication de réunions d'équipes attaquant ainsi la cohésion sociale au sein des services, disparition du collectif de travail, terme pourtant utilisé à l'envi par la direction, font que les collègues sont désabusés face à la disparition du sens de leur travail, la disparition de la reconnaissance de leur technicité...

En ce qui concerne les déménagements du PCRP nouvellement fusionné et des BPR 4 et 5 de Saint Petersburg, il s'agit évidemment d'une adaptation à la suppression des sites parisiens dans le cadre du NRP.

L'installation de ces services Bd de Reims provoque une fois de plus une densification importante des espaces puisque le SIP 17<sup>e</sup> (48 collègues), le SIE 17<sup>e</sup> (60 collègues), le PCE 17<sup>e</sup> (19 collègues), le PCRP 8<sup>e</sup>-17<sup>e</sup> (22 collègues), et les BPR (21 collègues) vont se retrouver sur 3 étages puisque que le 1<sup>er</sup> étage pourtant libéré des services de Levallois, n'est manifestement pas pour les services du 17<sup>e</sup> !!

À qui est réservée cette partie du site ?

Non seulement les collègues vont être tassés, mais en plus, vous ne pouvez que reconnaître que le temps de trajet des collègues de St Petersburg sera augmenté en moyenne de 25 minutes par jour. Sachant que le minutage du site de la RATP est toujours compté au plus juste sans aucune prise en compte du délai d'attente des métros, changements de ligne, embouteillages et autres difficultés inhérentes aux transports parisiens.

La création de pseudo espaces de convivialité interroge les collègues. En effet, on perd encore des m<sup>2</sup> pour un espace dans lequel il n'y a rien de prévu, ni point d'accès à l'eau, ni distributeur de boissons, ni sièges de repos... alors qu'en même temps vous laissez se dégrader le service de restauration dans lequel ne travaillent plus que 3 employées de l'AGRAF au lieu de 7 initialement et sans réaménagement de la cafétéria du rez-de-chaussée, qui pourrait être un véritable lieu de convivialité pour l'ensemble des personnels du site.

Non seulement ce site reste l'un des moins bien desservis de la DRFIP, non seulement il est l'un des plus bruyants car situé au-dessus du périphérique et à l'angle de la porte d'Asnières continuellement embouteillée, mais il subit depuis de nombreuses années des problèmes d'étanchéité (dernier en date en juillet 2023 pour lequel la CGT a déposé un droit d'alerte).

Les travaux en cours sur le site exigent une attention particulière de la direction puisqu'ils sont menés en locaux occupés par les collègues : Identification des zones de replis, attention appelée sur les produits utilisés, attention appelée sur la sécurité (blocage de la poste d'entrée lors d'une alerte incendie et enfermement de collègues et de personnels de ménage lors de la désactivation des badges à 19h.)

Pour conclure, la CGT dénonce le « remplissage » du site et regrette qu'aucune des problématiques dénoncées par les collègues ne permette la moindre modification de votre projet.

## **ORGANISATION DE LA DIVISION PAYE**

Pendant que vous nous présentez votre projet de réorganisation de la Division Paye, nos collègues des deux SLR (Services Liaisons Rémunérations) sont condamnés à une double paye qui doit être exécutée dans des conditions dégradées. Au déficit d'emplois systémique imposé à la division, s'ajoute pour la deuxième année consécutive une contrainte supplémentaire : supporter les dysfonctionnements (de GMBI ?? - Gérer Mes Bonifications Indiciaires) provoqués par un transfert de charges antérieur aux transferts d'emplois.

Certes nos collègues ont été remerciés à plusieurs reprises par leur haute hiérarchie (et cette reconnaissance orale devra se traduire à l'écrit lors des entretiens professionnels). Mais il n'est pas acceptable que notre DG, pour qui le terme « remercier » a un tout autre sens, les exclue du bénéfice de la prime exceptionnelle versée aux seuls agents ayant subi les dysfonctionnements de GMBI. Pourquoi cette reconnaissance locale ne trouve pas un écho national ?

Nous ne reviendrons pas sur tout le mal que nous pensons des transferts d'assignation, ni sur vos fallacieuses justifications (rééquilibrage entre les SLR de France, spécialisation demandée par les ministères, pseudo-aménagement du territoire), ni sur vos contradictions (rapprochement de la paye de l'INSEE de par sa proximité avec les services RH installés à Metz mais externalisation de pans entiers de missions des SIE, qui bien que restant sous la responsabilité de Paris, s'installeront à Fécamp et Vierzon).

Par contre, nous ne pouvons que déplorer que nos collègues aient à subir leur deuxième déménagement en quelques mois. Alors qu'ils ont dû quitter le site de Notre Dame des Victoires en mai, qu'ils ont pu trouver leur marque, à peine arrivés, ils doivent à nouveau bouger. Certes, ce deuxième déménagement est de moindre ampleur. Pour autant, devoir supporter en deux ans la perte de 30 emplois sur 80, voir des pans entiers de missions s'évaporer, subir des déménagements à répétition n'est pas pour créer une atmosphère sereine.

Dans ce contexte, il est incontestable que les agents ont été associés à la réimplantation de leur service, que leurs demandes ont été entendues. Néanmoins, des zones d'ombre demeurent. Tout d'abord, certains aménagements qui auraient dû être effectués lors de leur arrivée sont toujours en attente (nous reviendrons plus précisément sur ces points lors du débat). D'autre part, l'espace dévolu à la section en charge de la Préfecture de Police et de l'Enseignement Supérieur semble insuffisant pour accueillir 12 agents ? Si les informations que vous nous avez transmises sont conséquentes, pourquoi avez-vous omis d'indiquer sur les plans les mètres carrés par surface ? En outre, le déroulé des travaux (2<sup>e</sup> semaine de janvier) n'est pas compatible avec le calendrier de la paye, d'autant que la paye de janvier est une période chargée. Les travaux auront-ils lieu le week-end ? Y a-t-il eu concertation avec les services de la Division BIL ?

Plus problématique, si sur le papier les deux SLR fusionnent, ils restent séparés géographiquement. Car si votre projet devrait permettre au SLR de retrouver un niveau d'encadrement intermédiaire similaire à celui connu avant la période transitoire des transferts (2 adjoints par SLR), les contraintes batimentaires font qu'un mur pare-feu/ de soutènement sépare en deux le SLR réunifié (d'un côté un adjoint pour l'ex-SLRA, de l'autre un adjoint pour l'ex SLRB). Comment allez-vous lever cet obstacle ?

Et si retour à l'ancien temps il y a, la taille volumineuse du SLR fusionné (38 agents B et C sous la responsabilité directe d'un unique cadre A) interpelle pour le moins. Toujours sur la problématique des effectifs : une information est manquante dans vos documents : le nombre d'emplois au TAGERFIP. Si une omerta règne sur les effectifs théoriques des services de direction, ceux de la Division Paye eux sont connus. Précisons que compte-tenu du temps partiel et des vacances d'emplois, en mettant de côté les agents malheureusement en arrêt maladie prolongé, l'effectif B et C réel constitue tout juste 87 % de l'effectif théorique (41,09 pour 47 ETP théoriques). Pourquoi alors ne les communiquez-vous pas ? Est-ce pour cacher les 2 emplois vacants en catégorie C (2/9 du déficit des 3 services de direction pour cette catégorie) ? Est-ce parce que vous avez anticipé leur suppression (si l'on se rapporte au plan, aucune place ne leur est dévolue) ?

Et où hébergerez-vous l'inspectrice stagiaire ? Sa venue est-elle provisoire ou permanente ?

Par ailleurs, si vos documents listent les différentes missions dévolues à la division, pourquoi n'y joignez-vous pas des fiches de poste par catégorie ?

Une fois de plus, la distorsion entre transfert de charges et d'emplois a été l'objet d'un pataquès. Malgré l'avis d'affectation qui l'amenait à intégrer un autre service au 1<sup>er</sup> septembre, un collègue est contraint de travailler dans deux services, sur sa nouvelle mission hors Paye et sur son ancienne au sein d'un SLR. L'affectation « tout Paris » signifie-t-elle désormais « tous EDR » (sans les primes, c.f. GMBI) ? Est-ce ainsi que vous comptez combler les vacances d'emplois ?

Le nombre d'écroulements a diminué par rapport aux chiffres que vous nous avez précédemment présentés, la période d'août étant aussi moins propice aux débordements horaires. La plupart débouchent sur des récupérations. Mais un agent, n'ayant pas récupéré son crédit, a travaillé à perte. Quelles mesures avez-vous prises ?

L'intégration de la cellule oppositions au SLR et la fusion Etudes/Comptabilité préfigurent-elles à terme l'absorption des missions exercées par ces trois entités et l'instauration d'une polyvalence ? Cette question n'est pas le fruit d'une inquiétude mais d'une exigence de clarté.

S'agissant de la cellule Oppositions, le nombre d'oppositions a chuté (conséquence des transferts d'assignations, du prélèvement à la source et de l'abandon du recouvrement). Les transferts des Finances et des Armées vont accroître cette chute. Conduira-t-elle à une absorption de la mission par le SLR ou bien la section en charge du traitement des oppositions sera-t-elle amenée à exercer d'autres fonctions ? Lesquelles ?

S'agissant des cellules Comptabilité et Etudes, la réduction du périmètre aboutit de fait à une diminution des dossiers DSN, le départ du ministère des Armées à la fin de la double comptabilité. Au-delà des « synergies », quelles en seront les incidences sur la nouvelle cellule ?

Votre schéma repose sur une inconnue. Que deviendra-t-il en cas de suppression de postes de cadre A ? Sacrifierez-vous la mission de soutien, d'expertise et de contrôle interne ? Serons-nous amenés à nous revoir prochainement ?

Enfin, près de 70 % des payes ne sont pas encore dématérialisées. Quelles incidences aura le basculement à la dématérialisation des dernières entités recourant encore au format papier ? L'avenir de la Division Paye est-il compté ? Certes, nous répondrez-vous, cette décision ne vous appartient pas. Pour autant, la dissolution progressive des missions de la Dépense État n'augure pas d'un avenir radieux pour le devenir de la Gestion Publique (entre autres) à Paris, et, DRFiP de Paris, vous devez de répondre aux interrogations de nos collègues, dont les inquiétudes sur le devenir de leurs missions, comme l'attestent les documents du DUERP, sont une préoccupation majeure.

#### **PONTS DITS NATURELS 2024**

Comme chaque année, la CGT exige que tou.tes les agent.es puissent gérer librement leurs congés.

Si la Direction décide d'imposer les journées du 10 mai et du 16 août comme ponts naturels en 2024, ils doivent alors être couverts par des autorisations d'absences et ne doivent pas être pris sur les congés des collègues.

D'autre part, la « présence compatible avec l'affluence du public » pour les lundi 6, mardi 7 et lundi 13 mai, ne doit pas signifier l'interdiction de prendre des congés sur la période.

Comme vous l'écrivez dans vos documents, il est prévu que l'autorisation d'absence exceptionnelle accordée par le ministre doit être positionnée « en priorité » sur un pont naturel.

« En priorité » ne veut pas dire « obligatoirement », les agents doivent donc pouvoir utiliser un autre motif d'absence et notamment une récupération d'horaires.

#### **BILAN DE LA CAMPAGNE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS 2023**

Nous ne pouvons aborder ce point sans évoquer les incidents récemment intervenus lors de la CAP B de recours en évaluation. Pour la deuxième fois, l'ensemble des élu.e.s B de la CAP nationale, tous syndicats représentés, ont dû quitter la séance.

Approche technocratique, comptable et déshumanisée de l'administration dans l'analyse des recours, les CAPN, toutes catégories confondues, ne jouent pas leur rôle d'arbitre, se posant systématiquement en procureur plutôt qu'en juge.

Ainsi que le constatent les représentants des personnels « *si l'évaluation est considérée comme un acte managérial majeur, elle ne saurait se résumer à un management coercitif, sans jamais être pédagogique, bienveillante, encourageante et niant la réalité des services.*

*À l'évidence, la nécessaire reconnaissance des agents n'est pas le souci de l'administration, pour laquelle la dégradation d'un CREP constitue le moyen unique d'inciter les agents à faire mieux. »*

Ce navrant constat vient achever une campagne d'évaluation qui ne s'est pas déroulée et c'est le moins que l'on puisse dire, dans de bonnes conditions. La mise en place d'ESTEVE a été plus que laborieuse et a connu de nombreux dysfonctionnements.

Tout d'abord, elle ne permettait pas d'avoir l'antériorité des évaluations puisqu'aucune redescente depuis EDEN-RH n'était possible dans ESTEVE.

De plus, cette si formidable application ne permettait pas de déposer des pièces jointes et le recours se trouvait limité en nombre de caractères.

Ce fut un véritable casse-tête tant pour les agents évalués que les évaluateurs.

Quant à la procédure de recours, la complexité de l'application a dérouter de nombreux collègues qui ont renoncé à faire un recours hiérarchique, puis un recours en CAP nationale.

Pour la CGT Finances Publiques, c'est inadmissible. Nous ne pouvons que déplorer le déploiement d'une application qui a encore beaucoup de marges de progrès !

S'agissant de la procédure d'évaluation, le supérieur direct, dès lors qu'il est au moins cadre A, est devenu le n+1 pour l'évaluation.

Loin de privilégier une évaluation de proximité, comme l'affirme la Direction Générale, cette nouveauté introduit bien au contraire encore plus de subjectivité, dans un système d'évaluation déjà arbitraire et ne reposant sur aucun critère précis.

La disparition du tableau synoptique principal des A, remplacé par celui de performance annuelle, a été plus que chaotique, donnant lieu à de nombreuses interprétations entre les directions, voire au sein d'une même direction. Les disparités relevées dans son remplissage ont créé des différences d'évaluation entre les agents suivant la manière dont les encadrants se sont appropriés les différents guides, consignes, préconisations de la DG et de la direction parisienne.

La DG a d'ailleurs reconnu un vrai problème concernant les rubriques des compétences managériales. La différence de traitement des cadres A non encadrants entre les directions et entre évaluateurs d'une même direction est avérée.

Ces différences de traitement créent une rupture d'égalité dans l'évaluation des agents, qui leur sera forcément préjudiciable dans le cadre d'une sélection ou d'une mutation au choix, procédé en voie de généralisation.

Quant à la baisse des croix du tableau synoptique des agents B et C, c'est un véritable scandale. En effet, cette consigne de la DG introduit elle aussi toujours plus de subjectivité puisque certains évaluateurs l'appliquent largement, d'autres disent le faire l'année prochaine et certains restent circonspects par la communication sibylline de la DG.

Pour la CGT Finances Publiques, cette nouvelle donne est à nouveau l'occasion de discriminer les agents de la DGFIP. Alors que le CREP régit maintenant l'ensemble de la carrière des agents, cette diminution des profils croix, plus ou moins appliquée selon les évaluateurs, constituera un nouveau risque pour la carrière des agents, puisque les tableaux d'avancement, ainsi que certaines promotions et mutations, dépendent de l'évaluation.

Elle est aussi ressentie par les collègues qui en ont fait les frais comme une injustice et du mépris de la part de l'administration par rapport aux efforts fournis pour maintenir le bateau DGFIP à flot.

Pour la CGT Finances Publiques, les évaluations doivent être le reflet de l'investissement des collègues dans un contexte de suppressions d'emplois depuis plus de 20 ans et de restructurations incessantes.

Concernant la procédure des recours, on ne peut que déplorer la disparition des CAP locales. Cette voie de recours permettait, en effet, dans de nombreux cas, non seulement de donner satisfaction – totalement ou partiellement – à l'agent, mais aussi de clarifier certaines situations complexes ou conflictuelles, permettant ensuite à la CAP nationale de pouvoir faire preuve du recul nécessaire dans l'analyse du dossier.