



Compte rendu du **Comité Social d'Administration Local** de la DGE du mardi 3 décembre 2024 à 9h30

La séance a débuté par la lecture de la déclaration liminaire (DL) que vous trouverez en pièce jointe. Le directeur, président de la l'instance a réagi en indiquant qu'effectivement nous ne savions pas ce qu'il adviendrait du gouvernement dans les jours à venir ...

Il a fait quelques remarques en retour des déclarations liminaires et notamment qu'il était fonctionnaire depuis plus de 30 ans et qu'il n'était pas enchanté d'entendre un certain nombre de critiques des fonctionnaires.

Sur la démoralisation des agents, le directeur pense que c'est davantage un phénomène qui touche toute la société et en conséquence également les agents publics.

Sur les nouvelles lignes de gestion et l'affectation au choix des A et A+, il a précisé que les directeurs avaient fait remonter leurs interrogations et perplexité sur le sujet et que la Directrice Générale souhaitait reparrer du sujet.

Les échanges ont porté notamment sur les points suivants :

Création de la MAFPIE :

Monsieur Agra-Robles a présenté les principales missions de la **Mission d'Accompagnement Fiscal des Projets d'Investissements Etrangers** qui a été inaugurée le 02/09/2024.

Les 3 principales missions dont sont chargés 2 inspecteurs et une inspectrice principale sont :

- la production de documentation fiscale en anglais/français ;
- la sécurisation des projets d'investissements avancés au moyen de rescrits ;
- la préparation, entretiens et suivis des dossiers lors de Choose France.

Les prescripteurs sont BUSINESS FRANCE, les attachés fiscaux (fiscalité de zonage), les impatriés via la saisine directe de la balf tax4business@dgfip.finances.gouv.fr. Pour le directeur la MAFPIE doit être un atout considérable pour fournir une stabilité et une visibilité sur les dispositifs fiscaux applicables et un questionnaire est en cours sur les modalités de promotion de ce service.

Situation prévisionnelle du périmètre de la DGE pour 2025: l'inflation continue ! cf déclaration liminaire

A nouveau nous déplorons une forte hausse du périmètre qui va approcher les 60 000 dossiers en 2025. Pour comparer avec une période récente, soit 2019, c'est donc + 35 % d'augmentation du nombre de dossiers !

Quant à la répartition des charges entre les IFU, nous rappelons que les critères pris en compte et la constitution du tunnel des charges sont des outils nécessaires mais qui ne permettront jamais d'avoir un équilibre parfait entre les IFU. C'est également pour cette raison qu'il est absolument indispensable de disposer d'une cellule de renfort permettant de pallier les difficultés lors des absences prolongées des collègues quelle qu'en soit la raison.

Pour le Directeur, en comparaison avec les services locaux, il y a pas de vacances d'emplois à la DGE. Si nous ne pouvons qu'être d'accord sur ce fait, il n'en reste pas moins que des collègues peuvent être absents pour des périodes parfois très longues ou bien peuvent quitter la DGE en cours d'année.

Pour l'équilibre entre les IFU et la constitution du tunnel des charges nous demandons également la poursuite de l'élargissement des missions prises en compte (exemple de ce qui n'est pas pris en compte : 2409 TVA, certains listings ACIS, la signature d'attestations...)

Mme Besnard-Mangin indique que les Econtacts sont désormais pris en compte pour le tunnel des charges (pondération de 0,1) avec le constat de la baisse du nombre d'appels téléphoniques et des mails.

Pour le directeur, il est impossible d'arrêter le flux entrant sans modification de seuil. Il informe qu'au 1er semestre 2025 un groupe de travail DGFIP sur le « SIE de demain » aura lieu avec des réflexions sur la gestion des Entreprises de Tailles Intermédiaires (entre 5 000 et 6 000 en France).

L'intérêt porté à ces entreprises résulterait de leur fort potentiel de développement et de croissance ! Les ETI sont les grosses entreprises de demain !

La DG veut donc réfléchir à leur mode de gestion (cellule « DGE » dans les SIE ou une seule direction gestionnaire de type mini DGE en DRFIP etc ? Tout ceci afin de leur donner les meilleures chances de croissance pour devenir des grandes entreprises de demain !

Nous faisons remarquer que la réflexion qui va se mener sur les ETI n'est pas sans inquiéter sur le sort qui sera réservé par la suite aux PME et TPE car nous pouvons craindre qu'il ne reste plus de services de pleine compétence pour les petites entreprises qui pourraient être renvoyées vers les centres d'appel ou France services.

Pour le directeur, les PME et TPE sont au nombre de 3 millions sans compter les autoentrepreneurs et donc les SIE ne vont pas disparaître.

A la DGE, le directeur lancera après le déménagement un Groupe de Travail (agents plus organisations syndicales) **sur le périmètre DGE** avec pour échéance de travail une fin en automne 2025. Les questions qui se posent sont : faut-il continuer la croissance du périmètre ? Stopper la croissance et donc relever le seuil ? ...à suivre donc ...

Point sur le passage de 10 à 12 IFU :

La question que les RH se sont posée plus récemment : à quelle date les chefs des IFU 12 et IFU 4 rejoindraient-ils les nouvelles IFU 9 et 10 : au 01/01 ou au 01/02/2025 ? La direction a décidé que ce serait le 01/01/2025.

Les agents qui rejoignent les nouvelles IFU en revanche n'y seront affectés qu'à compter du 01/02/2025 comme prévu.

La Division 2 a regardé quelles nouvelles missions pouvaient être attribuées aux nouvelles IFU afin de mettre en place un lissage progressif et donc le choix s'est arrêté sur la prise en compte et le transfert des RCTVA déposés à compter de mi-décembre 2024 ainsi que des contingents d'achat en franchise déposés à compter du 06/01/2025.

Les nouvelles IFU étant sans stock, nous avons demandé que soit envisagé le transfert des contentieux arrivés à partir de décembre 2024, ce que la direction a accepté d'examiner (chiffage de la charge, etc).

Nous avons signalé à la direction que la création des IFU a laissé des traces au niveau relationnel entre certains agents. Il peut rester du ressentiment pour celles et ceux qui auraient demandé une mutation qu'elles ou ils n'auraient pas obtenu ainsi que l'absence de toute possibilité de changer d'IFU.

A cela s'est ajoutée la difficulté de constituer les nouveaux bureaux à 3, 4 ou 5 personnes .Parfois les tensions ont été très vives.

Bilan du télétravail

Le taux mensuel de TT à la DGE est de 70 % ce qui est supérieur à la moyenne nationale DGFIP qui est de 48,5 %. La précision sur la quotité hebdomadaire n'a pas été fournie.

Nous constatons qu'il n'y a aucun refus de TT à la DGE selon le rapport mis à disposition.

Cependant, si l'entretien préalable avec le chef de service (CDS) est nécessaire pour échanger sur les modalités envisagées, nous rappelons que dans Sirhius, l'agent dépose une demande selon son souhait de et non selon les échanges, accord ou non du CDS, et ce n'est qu'en cas de désaccord du CDS (absence de validation de la demande) que les voies de recours sont ensuite possibles.

Pour le directeur, il n'y a pas de refus de principe du TT par les CDS. Un rappel leur sera cependant fait lors de la prochaine réunion en février 2025 invitant les CDS à indiquer aux agents que la demande de jours de TT dans Sirius doit correspondre à leurs souhaits.

Il informe que dès 2017 il a déployé le TT à la DNVSF et n'est donc pas un opposant de principe mais pour lui, il peut exister des difficultés sur le pilotage par les CDS et la ligne rouge est la production d'un service d'excellence. Il ajoute qu'il n'y a pas d'orientation de la DG pour revenir en arrière en matière de TT, contrairement à la sphère privée.

Nous avons posé la question du télétravail exceptionnel obligatoire pour les agents le jour des opérations de déménagement alors que certains ne télétravaillent jamais et ne souhaitent pas le faire. Aussi, nous avons demandé a minima que ces agents n'aient pas l'obligation de télétravailler et mieux encore, qu'une autorisation d'absence exceptionnelle soient accordée à tous les agents de la DGE en raison du déménagement. Le directeur a pris note de la notre demande et mènera une réflexion sur le sujet...

Par ailleurs, la question de l'évolution du TT à Romainville sera une donnée à surveiller pour voir si suite à l'installation dans les nouveaux locaux il y a plus de TT notamment contraint par les conditions matérielles.

Recrutements PACTE, contractuels et apprentis :

Le bilan des recrutements est le suivant :

- au niveau du recrutement contractuel, la DGE avait une autorisation de recrutement pour un agent de catégorie C. Une offre a été publiée sur la plateforme PASSERELLE comme il est exigé pour ce type de recrutement. Cette annonce a fait l'objet de 91 candidatures. Un contrat a débuté le 02/12/2024.

- concernant le recrutement d'agents PACTE, 3 recrutements, deux agents administratifs et un agent technique ont été autorisés. Ces recrutements ont eu lieu avec France Travail. Trois candidatures ont été retenues et les contrats ont débuté le 02/12/2024.

- le recrutement en apprentissage concerne 2 apprenties qui sont présentes depuis le mois de septembre à la Direction des Affaires Juridiques.

Il est à noter que, contrairement à ce qui a pu arriver par le passé, la DGE a réussi à pourvoir l'ensemble des recrutements pour laquelle elle avait reçu des autorisations.

La direction nous a aussi signalé l'accueil d'un stagiaire de 1ère dans le cadre de son BAC AGORA (Assistance à la Gestion des Organisations et de leurs Activités) pendant la durée du mois de décembre (affecté à la DIV 1).

ROMAINVILLE :

Réunion le 06/12/2024 des correspondants déménagement : réunion à Romainville avec logistique, déménageurs, CID etc

Concernant les services mutualisés au sein de chaque direction, la DGE a en charge le service commun mutualisé accueil-logistique-courrier. Les agents de la DGE actuellement en poste n'auront pas de mutation à faire.

En revanche deux personnes sont concernées au Budget et doivent faire des demandes de mutation pour suivre ou non leur mission.

Le sujet sécurité et évacuation incendie est un sujet qui nous préoccupe particulièrement car ce sont de nouvelles modalités qui devront être mises en œuvre dans le nouveau bâtiment. Ces règles résultent des nouvelles modalités de travail avec l'importance du TT. En conséquence, il n'y a plus ni guide-file ni serre-file identifiés mais un système « d'autogestion » où chacun peut être amené à endosser le rôle...

Pour nous, la direction devra agir très activement pour que l'ensemble des agents connaissent les règles et acquièrent de nouveaux réflexes.

Concernant l'ergonomie des postes de travail dans les bureaux, nous avons à nouveau déploré que certains aménagements ne sont pas conformes aux préconisations (exemple des écrans positionnés dos ou face aux fenêtres).

Nous avons demandé à la direction qu'elle sollicite la venue d'un ergonome du bureau dédié SPIB-2C , ce que le directeur a accepté tout en indiquant que les délais sont parfois longs. Nous espérons que la visite de l'ergonome puisse se faire au printemps.

Nous avons également demandé qu'il y ait dans les bureaux la possibilité d'avoir une chaise supplémentaire car selon les plans du microzoning cela n'était pas prévu. La direction indique que cela pourra se faire dans un second temps, après le déménagement de tous les services.

Par ailleurs, le sujet du ménage a fait l'objet de longs échanges car nous avons insisté sur le fait que les agents sont particulièrement préoccupés par ce sujet et notamment l'entretien des moquettes.

La direction examine en ce moment les dossiers de 3 sociétés qui ont été retenues au niveau régional par la PFRA - Plateforme Régionale des Agents - pour pouvoir candidater (la société Elior ne fait pas partie des 3).

A nouveau, nous demandons la ré-internalisation du ménage au sein de nos services publics afin d'arrêter d'alimenter ces sociétés qui imposent des conditions de travail scandaleuses à leurs salariés, qui profitent de marchés publics juteux et qui ne mettent pas les moyens pour que les prestations de ménage soient satisfaisantes.

Enfin, nous avons encore une fois demandé que la cafétéria à Romainville soit accessible à tout moment afin que les agents disposent d'un endroit où se retrouver pour boire un café car il est certain que les espaces tisaneries seront des lieux de passage avec assez peu d'aménagement même si des distributeurs de boissons et confiseries y sont installés.

La direction indique que ce n'est pas prévu par le prestataire et que la cafétéria n'est pas un « espace DGFIP » !

Nous répondons qu'il est toujours possible de faire modifier un contrat !

Installation du WIFI :

Du WIFI sera installé dans les salles de réunion, de formation et les brigades.

Nous souhaitons que des mesures soient réalisées en 2025 pour étudier l'impact et l'exposition des agents même si les documents fournis par la direction précisent que l'exposition pour un agent est bien plus faible que celle d'un téléphone portable.

Il a aussi été demandé à la direction d'examiner s'il serait possible d'éteindre le WIFI en l'absence d'occupant dans les pièces équipées.

Le directeur envisage peut-être de rajouter des bornes WiFi dans les endroits où la réception n'est pas bonne car il y a de nombreux endroits dans le bâtiment où il y a très peu de réseau ce qui va poser problème pour les téléphones portables professionnels et personnels.

Concernant les téléphones fixes (TOIP), il est précisé qu'ils sont installés mais que la mise en service se fera le 20 janvier. Normalement, les renvois d'appel devraient être facilités avec ce nouveau système.

Questions diverses :

Ponts naturels : la DG n'a pas remis en cause la journée exceptionnelle mais a décidé de mettre fin aux ponts naturels dans tous les services.

Pour toute précision complémentaire, nous restons à votre disposition.

Les élus CGT présents au CSAL: Emmanuelle Bidaux, Joël Bertaud, Sylvain Delier, Camille Gras, Alexandre Katamadze, Chor-Ly Lim, Marc Ribon, Sandrine Verdoux.