



Compte rendu du CSAL du 21/06/2023 – à 9h30

Nous avons lu notre déclaration liminaire (cf en pj) et la directrice (présidente de l'instance) a répondu que le constat était partagé concernant le fait que tous les services souffrent de différents dysfonctionnements informatiques. Elle ajoute que dans le cadre du Contrat d'Objectif et de Moyen d'importantes somme sont affectées à l'informatique pour réparer cette dette informatique.

Nous avons ensuite déroulé les 12 points à l'ordre du jour ainsi que plusieurs questions diverses.

Élection des représentant du personnel aux conseils médicaux:

Armand Esposito a rappelé les missions des représentants du personnel aux conseils médicaux.

Deux d'entre eux (par ordre de la liste) seront chargés une fois par mois d'assister aux conseils et de rendre un avis étayé de la situation avec les médecins.

20 candidatures avaient été reçues par le service RH. Les 7 représentants syndicaux, soit 4 représentants pour la CGT et 3 pour Solidaires, ont voté pour élire 15 personnes. Les représentants CGT et Solidaires avaient au préalable échangé pour se mettre d'accord sur les candidatures à retenir, en veillant à respecter la représentativité issue des élections de décembre 2022 ce que ne prévoyait pas la réglementation applicable. Il nous a fallu faire un choix de 15 personnes parmi les 20, pour autant, les 5 collègues non retenus ne le sont pas des raisons personnelles mais uniquement en raison d'un nombre maximal à élire.

Les 15 candidats élus, ayant tous le même nombre de voix, ont ensuite été classés dans l'ordre suivant selon le choix des organisations syndicales :

BIDAUX Emmanuelle / CHICOINEAU Stéphanie / GHIDES Nabila / PAREJO Damien / VERDOUX Sandrine / DESAN Clémence / DALI Nélia / HERCHEUX Sophie / LIM Norah / COCURLLO Didier / RICHE Solène / KEBIR Maroine / GUILLOCHON Romain / GRAS Camille / ALLOUACHE Marie-Emmanuelle

Le mandat des représentants court du 01 juillet 2023 au 31 décembre 2026.

Bilan de la formation professionnelle

Christophe Puigrenier a présenté un bilan de la Formation professionnelle avec trois points focus :

- > le rattrapage du retard accumulé suite à la période 'COVID' ;
- > la mobilisation de 44 agents ayant participé à l'animation des formations proposées à la DGE ;
- > la nécessité d'actualiser sans cesse nos formations par le biais de la mise à jour des modules.

Il a ensuite détaillé la mise en place de la nouvelle application : sem@for

L'ancienne application FLORE, ne concernait que les agents du service Forpro. Avec sem@for, tous sont concernés en « remplaçant l'agent au cœur du système ! », en effet, l'agent détermine ses besoins qui seront validés par le chef de service puis par Christophe Puigrenier, Responsable Local de la Formation (RLF).

Points évoqués par Solidaires : > la mise à jour des modules dépend des formateurs et référents et qu'il est de plus en plus difficile de dégager du temps dans un calendrier de travail déjà très chargé.

Réponse du RLF : cela relève d'une spécificité de la DGE, les modules sont des 'produits' maison et leur mise à jour ne peut être réalisée que par les agents formateurs/référents.

> problème d'accès au GFIFU depuis les PC des salles de formation :

Réponse du RLF : accès possible mais le mot de passe est spécifique à chaque agent et doit faire l'objet d'une demande préalable (plusieurs jours avant la formation) pour être transmise au Support aux Infrastructures Locales (SIL) ; à défaut l'usage de l'ordinateur portable de l'un des animateurs est recommandé.

> difficulté à suivre les e-formations dans ce même contexte de charges de travail élevées, possibilité de permettre un retour à la e-formation après sa réalisation ?

Réponse du RLF : la mise en place et la gestion des e-formations est du domaine exclusif de l'ENFIP et il n'y a pas d'autres solutions que de se ré-inscrire en cas de besoin.

Points que nous avons soulevés :

> concernant les demandes de formation qui relèvent de l'IGPDE : il a été constaté de grandes difficultés de transmission via sem@for, et les demandes ont été finalisées grâce à des échanges de courriels entre les agents demandeurs et l'IGPDE, ces dysfonctionnements sont-ils réglés ?

Réponse du RLF : sem@for est une nouvelle application et des correctifs sont régulièrement mis en œuvre, le service surveillera ces évolutions.

> concernant les cursus de formation à la DGE, le RLF indique qu'un cursus particulier peut être demandé. Or, nous savons qu'il est arrivé que des demandes de stages soient refusées alors qu'elles étaient tout à fait nécessaires à la réalisation des missions attribuées. Nous demandons donc que cela ne se reproduise plus à l'avenir.

Réponse du RLF : les principes d'accès aux formations s'appliquent à tous les agents, mais leurs demandes sont soumises à la validation par leurs chefs de service. Mme Gauthier ajoute que si un agent demande une formation qui correspond à son travail elle doit lui être accordée.

Transfert du recouvrement des amendes douanières juridictionnelles :

Igor Souligoux a procédé au rappel suivant : en matière de droits douaniers et de droits indirects, le juge peut prononcer des décisions **mixtes**, qui condamnent aux paiements des droits éludés mais aussi d'amendes pénales.

Seuls les droits éludés de TGAP (Taxe Générale sur les activités Polluantes), de TVAP (TVA sur les Produits Pétroliers), de TIC, de BNA (Taxes sur les Boissons Non-Alcoolisées) et de TSVR (Taxe spéciale sur certains véhicules routiers) seront recouvrés par la DGE et les SIE, les amendes le seront par la Trésorerie Amendes de PARIS. La Douane fournira à la DGFIPI une fiche de transmission mentionnant les sommes à prendre en charge.

Il s'agit de cas très rares, les droits faisant généralement l'objet d'une mise en recouvrement directement lors des opérations de contrôle de la DGDDI et donc en amont du juge. D'ailleurs la DGDDI n'a pas encore été en mesure de présenter un exemple de dossier mixte dans le cadre de la préparation du transfert. **Celui-ci est effectif depuis le 1^{er} avril 2023.**

Transfert à la DGFIPI, pour prise en charge et recouvrement, de créances non soldées de nature douanière à compter du 1^{er} septembre 2023 : désignation des comptables publics compétents :

Igor Souligoux indique que ce transfert sera effectif à compter du 1^{er} septembre 2023. Les créances en question portent sur les mêmes droits éludés que celles évoquées au point précédent. La DGDDI transférera un fichier des créances pour prise en charge, mission qui sera effectuée à la DGE par le Pôle MEDOC. Concernant la volumétrie et les caractéristiques des créances transmises, la DGDDI dénombrait 109 dossiers au 23 mai 2023 portant sur des sociétés relevant de la DGE, la moitié étant constituée de créances inférieures à 20 000 euros.

La DGDDI conservera en revanche les créances dont le délai de prescription est inférieur à six mois soit pour la fin d'année 2023.

Nous avons également interrogé à cette occasion la direction sur le déploiement de l'assistant digital des remboursements de créances et de la gestion des dettes non-fiscales. La Direction indique que la DGE ne sera concerné qu'à la marge. Actuellement, le Pôle Dépense reçoit déjà les demandes de Saisie à tiers détenteur (SATD) suite au déploiement de l'assistant digital RCTVA soit en moyenne 1 SATD par jour.

Point sur le périmètre et les charge 2023 :

Le périmètre 2023 connaît une augmentation de 4,5 % (au-dessous de l'évolution moyenne de 4,2% des 20 dernières années) avec 5 607 sociétés entrantes. La DGE gère donc 51 806 sociétés.

Même si les charges de travail en IFU bénéficie de la suppression du CICE qui représentaient 50 % des remboursements de crédit d'impôt et que la CVAE va disparaître en 2024, les transferts des taxes douanières vont venir atténuer ces diminutions de charges. La directrice précise que ce ne sont pas ces charges supprimées qui vont permettre de compenser la hausse des charges. Elle indique qu'elle va rappeler au directeur général que nos charges augmentent et ce sera encore le cas avec **le transfert des droits indirects**. Elle va donc attirer l'attention sur ce sujet considérant que cela fait partie des alertes.

Pour notre part nous rappelons encore et encore qu'une cellule de renfort est indispensable car dans cette situation, non pas de pic de charges mais de surcharge permanente de l'ensemble des services, lorsque des collègues sont absents pour des périodes variables et parfois très longues, cela rend le travail encore plus difficile pour les collègues présents dans ce contexte qui plus particulièrement dégradé.

Par ailleurs, nous faisons remarquer que beaucoup d'agents en IFU ont eu comme objectif à réaliser en 2023 le CSP et la programmation, or, dans ce contexte de charges et de dysfonctionnements, cette mission est particulièrement difficile à réaliser, ce qui entraîne du stress supplémentaire pour les agents .

Nous avons rappelé que les demandes de code activation par courriel et/ou téléphone montrent les limites de l'utilisation du courrier postal et alourdissent les charges des IFU. Stéphane Lesage rappelle que les appels téléphoniques et les courriels reçus sont prises en compte dans les charges des IFU pour la répartition des charges entre elles et la détermination du tunnel des charges.

La directrice indique partager nos remarques sur les dysfonctionnements mais aussi sur le problème des codes d'activation dont elle aurait signalé le problème. Pour la centrale, le courrier postal offrirait la meilleure garantie de sécurité ! .

Nous constatons que, pour la 1ère fois depuis son arrivée à la DGE, la directrice répond à nos nombreuses interventions sur les charges de travail et les dysfonctionnements multiples par un avis partagé ou un constat partagé ! Elle n'a pas, comme à son habitude, renvoyé vers d'hypothétiques solutions à trouver par le biais de la simplification ou de la dématérialisation. Mais il ne suffira pas à la directrice d'être d'accord et de faire état de ses échanges avec la centrale et le DG. Il faut de toute urgence une prise en compte de la situation et des réponses très rapides aux problèmes évoqués.

Présentation des résultats de l'Observatoire Interne de la DGE :

Lors de la présentation de l'Observatoire Interne de la DGE, la direction dans une longue litanie de chiffres s'est réjouie de voir ses indicateurs au-dessus du niveau national ainsi que du niveau de l'ensemble des Directions Nationales Spécialisées.

Elle reconnaît cependant que les indicateurs se dégradent par rapport à l'année dernière avec une dégradation du moral des agents même si la baisse est moins prononcée à la DGE. Nous découvrons donc en séance ces résultats puisque la direction ne veut pas les communiquer en amont et indiquons qu'ils reflètent bien évidemment la dégradation des conditions de travail des agents et les insatisfactions qui grandissent.

44% des agents de la DGE ont répondu au questionnaire et ont indiqué être à **38% fatigués, 29% inquiets, 22% motivés et 11% heureux**. À la DGE Les agents sont en attente de reconnaissance financière, craignent pour l'avenir du service public et ont une trop grande charge de travail. La charge de travail est l'élément principal du mal être au travail. Sur une note de 10, les agents se trouvent **stressés à hauteur de 6,2** contre 5,8 l'année précédente.

À l'inverse, les agents font un bilan positif de télétravail à 84%. De nombreux autres chiffres nous sont communiqués, mais nous n'en ferons pas ici la liste. La directrice indique que le sujet de la charge sera évoqué avec la direction générale et indique que les agents ont besoin d'explication, qu'il faut communiquer davantage sur ce que fait la DGFIP etc ... Nous répondons être en total désaccord avec elle et que nous pensons que les agents n'ont pas besoin d'explications, que ces mauvais résultats sont justement la manifestation qu'ils ont très bien compris où on allait que ce soit à la DGE, à la DGFIP mais aussi dans l'ensemble des services publics mis à sac !!!

Tableau de bord social :

En ce qui concerne le tableau de bord de veille sociale, la DGE a connu une explosion du nombre de jours d'arrêt maladie avec une augmentation de 75% par rapport à 2021. Même si la direction déclare qu'il ne s'agit qu'une infime partie des agents et que ces derniers n'ont pas fait la demande d'un congé longue maladie, une telle augmentation pose question.

Point sur la campagne d'entretien d'évaluation professionnel :

Mme Christien indique que tous les entretiens sont terminés et qu'un seul recours hiérarchique a eu lieu. Ensuite, la demande de révision a été portée devant la CAP nationale.

Nous signalons tout d'abord que la nouvelle application ESTEVE a posé de nombreux problèmes aux chefs de service.

Puis nous soulevons les préoccupations remontées par les agents concernant l'entretien professionnel et la nouvelle grille concernant les cadres A. En effet, le guide pratique mis à disposition des agents évalués indique que « *tout cadre de catégorie A, encadrant ou non encadrant, développe dans l'exercice de ses missions et par son positionnement des compétences managériales selon le profil auquel il est rattaché dans le modèle managérial DGFIP. **Ainsi, un cadre de catégorie A qui n'encadre pas développe et renforce certaines compétences managériales.*** »

Il apparaît donc que le tableau de compétences managériales du CREP avait vocation à être complété pour tous les cadres A, indépendamment du fait qu'ils soient encadrants ou non encadrants. Néanmoins, de nombreux témoignages de A en IFU ont fait apparaître une forte inégalité de traitement quant à la valorisation de ce tableau, entre IFU, et entre agents d'un même IFU (tableau non complété ou complété à divers degrés).

Sachant que l'absence d'évaluation des compétences managériales d'un cadre A peut pénaliser fortement l'évolution de sa carrière, il a été demandé à la direction d'indiquer sa position.

Mme Christien a répondu qu'il appartenait aux agents lors de leur entretien annuel de discuter et d'échanger avec leur chef pour déterminer s'il y avait lieu ou non de valoriser ce tableau mais que ce n'était pas obligatoire ni automatique et dépendait des cas (si l'agent est expert ou s'il a eu des expériences d'encadrement auparavant par exemple) et qu'il n'y avait pas que cette grille pour valider les acquis managériaux dans le CREP.

Nous avons demandé si les chefs de service avaient bien été formés en amont. Mme Valérie Christien confirme que les chefs de service ont été formés en amont sur la nouvelle application ESTEVE (e-formation) et qu'une réunion de cadrage a eu lieu entre la direction et les chefs de service.

Les représentants CGT et Solidaires ont souligné que devoir réclamer voire quémander le remplissage de ce cadre lors de l'entretien avec son chef de service n'était pas valorisant pour l'agent, que ce cadre n'est ni réservé aux experts ou aux personnes ayant déjà été encadrantes ni « hors-sujet ». Le fait de ne

pas remplir ce cadre dénote d'un manque de reconnaissance envers les agents qui se retrouvent ainsi mal notés et pénalisés pour postuler notamment à des fiches de postes.

Point sur les mouvements de mutation - le mouvement interne devrait sortir début juillet

Concernant les cadres C, 6 postes restent vacants à ce jour. La DGE est autorisée à recruter 3 contractuels.

Concernant les cadres B, suite à 6 départs : 3 par mutation, 1 réussite au concours interne d'IFIP et 2 départs à la retraite et à 7 arrivées : 4 par mutation et 3 contrôleurs stagiaires, il ne manque qu'un contrôleur en cellule informatique.

Concernant les cadres A, l'effectif est en équilibre mais un départ en congé formation est prévu.

Enfin, il manque 5 IDIV et il n'y a pas de candidatures à ce jour pour ces postes à pourvoir.

M. Charles Simonnet arrivera en juillet à la DGE en qualité de Directeur Adjoint. M. Philippe Dannelly remplacera Mme Marie-Pierre Sarrailh en qualité de comptable secondaire de la DGE.

Point sur le recrutements de contractuels handicapés

La DGFIP a organisé au titre de l'année 2023, une campagne de recrutements de 161 contractuels en situation de handicap pour les catégories A, B et C. La DGE était concernée par le recrutement **d'un cadre C**, 51 candidatures ont été reçues et 10 personnes ont été conviées à un entretien. Un **candidat** avait été retenu mais **il a été finalement recruté par une autre direction qu'il avait placée plus haut dans ses vœux.**

Questions diverses

a) Climatisation :

Nous faisons part de problèmes concernant la climatisation dans les bureaux. En effet, celle-ci se déclenche bien au-dessus de 26° et dans certains bureaux la climatisation **n'est pas** en position « été » et **ne souffle** donc pas de l'air frais.

La directrice répond qu'il y a effectivement des problèmes techniques et Mme Christien explique qu'un changement de **prestataire pour la maintenance nous a été imposé** (au 01/01/2023) et que le nouveau ne connaît pas bien notre système de climatisation, de plus le passage de témoin entre les 2 sociétés s'est fait en décembre...donc pas en période chaude.

En outre, l'ordinateur de bord de la climatisation qui permet à la logistique une vision de tous les bureaux est tombé en panne le 09/05. Elle essaie d'obtenir qu'un technicien **passe tous les jours à la DGE** tant que l'ordinateur de bord n'est pas réparé mais c'est compliqué, car ce n'est pas dans le contrat. Actuellement, un technicien passe le mardi et le jeudi. Il faut que les collègues fassent remonter les problèmes qu'ils rencontrent pour un contrôle de leur bureau.

La directrice précise qu'il n'y a pas actuellement de consignes de la DG concernant des aménagements d'horaires et espère que les problèmes de climatisation vont bientôt s'arranger. Elle évoque une bassine d'eau ! *mais nous avons préféré ne pas demander ce qu'il convenait que les agents trempent dedans pour se rafraîchir !!!!*

b) Romainville

Nous signalons que lors de la visite au mois de mai des nouveaux locaux qui s'est déroulée en plein midi, les lumières des locaux au 1^{er} étage étaient allumées ce qui révèle un problème de luminosité ! La directrice répond que c'était pour montrer quelles ampoules nous allons utiliser...

Nous demandons si, suite aux sondages, chaque agent pourra choisir le type d'armoire qu'il souhaite. Mme Christien répond que le déménagement est une opération colossale et que l'on ne peut pas **rentrer dans les desiderata de chaque agent** !! Dès aujourd'hui la direction doit faire faire les devis pour le mobilier à acheter et ce ne sera pas au niveau personnalisé !!

c) Deux nouveaux IFU à compter de début 2025, après le déménagement :

Concernant la création des 2 nouveaux IFU, la directrice explique qu'il faudra un mélange entre expérimentés et nouveaux. Cela pourrait se faire en ayant des volontaires par IFU mais cela pourrait être un peu inégal d'un IFU à l'autre. Il n'y aurait pas un quota absolu. Il serait possible de ne pas partir seul dans un nouvel IFU (*sorte de mutation liée d'agents qui souhaiteraient partir ensemble dans un nouvel IFU*). Les 12 IFU ne seront plus à 17 ou 18 mais à 14.

Nous faisons remarquer que nous serons 4 par bureaux (voire 5!!) et que 14 n'est pas divisible par 4. La directrice répond qu'effectivement, il y aura des bureaux avec des personnes de 2 IFU différents. Nous demandons d'avoir la plus grande visibilité sur les futurs chefs des nouveaux IFU, car ce sera un sujet important pour les agents. La directrice est d'accord et ajoute que l'information concernant les futurs périmètres devra également être donnée bien en amont.

Pour toute précision complémentaire, nous restons à votre disposition.

Les élus CGT au CSAL : Emmanuelle Bidaux, Sylvain Delier, Sandrine Verdoux, Joël Bertaud, Nabila Ghides, Marc Ribon, Camille Gras et Delphine Sureau