



Numéro 124 – 27 JANVIER 2025

CSAL SÉANCE du 27 JANVIER 2025

Représentants de l'administration :

Mme DESHAYES, M. JOUVE, Mme FARENC, Mme CABANNE, Mme CASSAN

Représentants des personnels :

CGT – Finances Publiques : M. BRUN (T), M. VEYLET (T)

FO DGFIP : M. MOISSINAC (T), M. DEJOU (T)

SOLIDAIRES Finances Publiques : M. GALLOT (T), M. GRIFFAULT (T), M. MARECHAL (T)

Mme CASSAN : secrétaire — Solidaires Finances publiques : secrétariat adjoint

Mme DESHAYES ouvre la séance à 9h30

1°) Approbation du PV du CSAL du 17 octobre 2024 (pour avis).

Sans observation le PV est approuvé à l'unanimité.

2°) Règlement intérieur des horaires variables pour les services d'Aurillac situés Bat H, Bat Q de la cité administrative d'État et au 3 place des Carmes (pour information).

À l'issue d'un vote réalisé dans chaque service des bâtiments H, Q et au 3 place des Carmes, il est retenu à l'échelle de chaque bâtiment les horaires variables suivants :

- | | |
|--|----------------|
| - bâtiment H (SPFE): | 7h15 – 18h45; |
| - bâtiment Q (SIP, SIE, PCU) : | 7h30 – 19h00 ; |
| - 3 place des Carmes (SDIF, SAPF, PRS) : | 7h15 – 18h45. |

Les plages fixes restent inchangées. Ces horaires variables seront mis en application à compter du 1^{er} février.

3°) Tableau de Bord de Veille Sociale (pour information).

Mme FARENC présente le Tableau de Bord de Veille Sociale de l'année 2023. Elle rappelle que cette année s'est caractérisée par la mise en œuvre de la 3^e phase du NRP. Elle analyse sommairement les éléments de contexte et les indicateurs sociaux liés :

- aux emplois (taux de couverture des emplois en diminution 2021 : 95,11 %, 2023 : 92,85 %, ce qui traduit un sous-effectif) ;
- aux congés de maladie (le nombre de congés maladie inférieur à 5 jours est en augmentation, 2021 : 41, 2023 : 85 ; cet indicateur est fréquemment utilisé dans la détection de situation de travail problématique du point de vue des risques psycho-sociaux) ;
- aux congés annuels (le nombre de congés annuels et/ou ARTT mis en CET est en augmentation, 2021 : 995,5, 2023 : 1032, ; cet indicateur peut-être un révélateur de dysfonctionnement ou mettre en lumière une surcharge de travail d'occasionner des RPS) ;
- aux écrêtements des horaires variables (le nombre d'écèlement est en augmentation, 2021 : 173, 2023 : 201, le volume horaire écèlement augmente sensiblement, 2021 : 392, 2023 : 460 ; ces indicateurs peuvent révéler des dysfonctionnements qui dans le temps sont facteurs de RPS) ;
- taux de télétravailleur en diminution (2021 : 54,95 %, 2022 : 77,68 %, 2023 : 51%) ;
- taux de rotation des agents en augmentation (2021 : 18,24 %, 2022 : 5,58 %, 2023 : 21,51%, en 2023 le NRP sur Aurillac a impacté la situation des agents et suscité des mobilités en nombre) ;

Cette présentation est complétée d'indicateurs concernant :

- la moyenne d'âge des agents par service qui est globalement stable (2021 : 52,3, 2023 : 50,45) ;
- le nombre de demandes de mutations déposées est en augmentation (2021 : 32, 2022 : 10, 2023 : 18, ces demandes de mutation correspondent aux opérations du NRP, à diverses promotions et à la création du SAPF) ;
- le nombre d'emplois non pourvus est en augmentation (2021 : 8, 2022 : 9, 2023 : 11) ;
- le nombre de fiche de signalements diminue (2021 : 5, 2022 : 4, 2021 : 3). Depuis 2024 les signalements concernant le comportement des usagers sont directement saisis par les agents victimes via [l'application SignalFip](#).

M BRUN (CGT) regrette que ce tableau de veille sociale relatif à l'année 2023 soit présenté aussi tardivement. Il rappelle que la direction n'a pas présenté ce tableau depuis plusieurs années. Il demande que celui relatif à l'année 2024 soit présenté au cours du 1^{er} semestre 2025.

Mme DESHAYES partage cet avis concernant la présentation tardive et s'engage à présenter les données 2024 le plus tôt possible.

M VEYLET (CGT) note qu'une présentation globale de ces indicateurs n'est pas satisfaisante. A cette échelle il n'est pas possible de dresser un constat objectif permettant d'identifier une situation à risque et de la traiter. Il demande une déclinaison de ces indicateurs service par service.

M JOUVE doute que techniquement cela soit réalisable et indique que cela pourrait mobiliser beaucoup trop le service RH.

Mme DESHAYES rappelle qu'il y a d'autres outils pour analyser les conditions de vie au travail (observatoire interne, EIPAS, DUERP) et que la direction en fait une priorité. Elle indique que le TBVS 2024 sera analysé plus finement.

M BRUN (CGT) rappelle qu'obligation est faite à l'administration d'assurer la sécurité et la santé des agents au travail et que c'est de la responsabilité de chaque chef de service. Cela fait une grande différence avec C.V.T. (conditions de vie au travail) ou bien-être au travail, jargon couramment utilisé par l'administration pour ne pas aborder les vrais problèmes.

M VEYLET (CGT) considère que certains indicateurs complémentaires choisis ont peu d'intérêt et demande que d'autres indicateurs soient analysés : « ancienneté des agents au sein d'un service », « le taux d'absentéisme pour maladie », « le nombre de mutations déposées et non satisfaites » et « les taux de refus de participation et taux de recours à l'entretien professionnel » qui semblent des indicateurs plus significatifs.

M. JOUVE s'engage à examiner la faisabilité de cette demande.

4°) Présentation des orientations du PCA (pour information)

Mme CABANNE présente le Plan de Continuité de l'activité (PCA) mis en place en 2020 à l'issue de la crise sanitaire et actualisé annuellement. Cet outil permet à la DGFIP de savoir quelles sont les actions à prioriser en cas de crise. Pour la DDFIP du Cantal l'actualisation 2024 s'est déroulée du 4 au 26 novembre, la synthèse et la finalisation des travaux ont été réalisés en direction et après visa de la directrice départementale a été transmis à la délégation Centre-Est le 13 décembre 2024.

Il est préparé pour faire face à des situations d'urgence et reste confidentiel. Cependant il n'est pas totalement rigide et aborde la gestion de différentes crises : sanitaire, bâtimentaire, climatique, cybersécurité, fournisseurs.

Mme DESHAYES précise que la première priorité de ce PCA est la mise en sécurité et la santé des agents et qu'ensuite la réflexion doit porter sur les priorités qui permettent de réamorcer le fonctionnement des services.

Pour la CGT cette présentation reste très succincte et ne permet absolument pas aux agents de connaître les orientations définies par la direction locale.

5°) Questions diverses

En complément d'une intervention des élus de FO, la CGT réitère sa demande de présentation aux agents des rapports de l'association EIPAS concernant les diagnostics des RPS effectués à la demande de la CGT sur l'ensemble des services. Elle rappelle que seuls les agents de Mauriac ont eu droit à cette présentation.

M JOUVE s'engage à solliciter l'association pour cette intervention.

En appui d'une question des élus Solidaires relative à la cantine, la CGT réaffirme son attachement à la restauration collective et soutient la demande d'intervention auprès de la préfecture à laquelle s'engage madame DESHAYES.

M. BRUN (CGT) suite au récent rapport de la Cour des Comptes concernant la mise en place de GMBI faisant ressortir :

- 1) un pilotage défaillant qui a entraîné un triplement du coût initial suite à recours à des prestataires externes (37,2 Millions d'€) ;
- 2) une première campagne déclarative chaotique débouchant sur une perte pour le budget de l'État de 1,3 Milliards d'€ correspondant à des erreurs de liquidation de la TH ;

3) une application qui ne contribue pas suffisamment à l'amélioration de la connaissance des données en matière de logement ;

Demande quels impacts la mise en place de GMBI dans le département a eu sur les conditions de travail des agents (extrêmement sollicités durant la période) et sur le nombre et le montant des dégrèvements et sur les flux d'accueil. Il rappelle que GMBI a été à l'origine de 120 suppressions d'emplois. Il rappelle également qu'à l'heure du débat budgétaire où le gouvernement continue à faire des économies sur le dos des fonctionnaires (jours de carence, réduction du salaire en cas de maladie, gel du point d'indice, suppression des postes, etc.), une telle gabegie de la part de la DGFIP est particulièrement choquante.

M JOUVE reconnaît une campagne GMBI difficile et tient à renouveler aux agents, dont l'engagement et le professionnalisme sont reconnus, ses remerciements.

Mme DESHAYES, tout en admettant un contexte difficile indique que la situation dans le Cantal a été moins pire qu'ailleurs. Pour autant elle ne peut pas présenter des données précises quant au flux d'accueil et au nombre de dégrèvements. Elle renouvelle son satisfecit quant à l'engagement des agents.

M BRUN (CGT) remarque que la direction a une nouvelle fois tendance à minimiser la situation concernant les conditions très difficiles auxquelles sont confrontés les agents dans l'exercice de leurs missions.

M VEYLET (CGT) demande quelles sont les conséquences de l'absence de Loi de Finances 2025 sur le budget de la DDFIP du Cantal et du CSAL-FS.

Mme DESHAYES répond que pour l'ensemble de ces budgets et celui du CDAS, le principe est celui des « services votés ». Les frais engagés en 2024 seront payés et toute nouvelle dépense suspendue. Concernant la DGF de la DDFIP, les frais de déplacements et les avances ont été régularisées. Pour les formations validées, les agents seront remboursés. Concernant les dépenses d'urgence, celles-ci seront payées. Les « services votés » (frais d'affranchissement, frais de déplacement...) permettent de disposer de 25% du budget de fonctionnement. Concernant la formation spécialisée et le l'action sociale, la direction ne dispose pas actuellement d'information.

M VEYLET (CGT) fait remarquer que le nombre d'arrivée d'agents au SAPF en 2024 (7 agents) est très en-deçà de ce qui était initialement prévu.

Mme DESHAYES confirme cependant que le nombre de 43 agents en 2026 reste la cible.

M VEYLET (CGT) demande quelle organisation la direction locale mettra en place pour les nouvelles règles d'affectation locale des inspecteurs où tous les postes seront à pourvoir au choix et au fil de l'eau.

M JOUVE répond qu'à ce stade et qu'en attente du mouvement national aucune organisation n'est arrêtée.

M BRUN (CGT) demande si la direction peut indiquer le nombre prévu de départ à la retraite en 2025.

Mme FARENC ne peut pas l'indiquer précisément à ce jour.

Mme DESHAYES nous informe que les agents du service RH-BIL sont victimes de propos et d'attitude inappropriés de la part de certains collègues. Elle rappelle que ces services fonctionnent en effectif restreint et font face à beaucoup de sollicitations. Elle rappelle également qu'une fiche de signalement est possible même entre agent. Un mail sera prochainement envoyé pour rappel des règles de courtoisie entre collègues.

Mme DESHAYES nous informe que la campagne annuelle de mesure radon dans les bâtiments H et Q commencera le 15 février 2025.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h45

Les représentants CGT Finances publiques, Patrice BRUN, Laurent VEYLET