
	<p style="text-align: center;">COMITE SOCIAL D ADMINISTRATION LOCAL DE SEINE MARITIME</p> <p style="text-align: center;">compte rendu CSAL 1 et 2 du 11/01/2023</p>	
---	---	---

Nous étions convoqués ce jour pour 2 CSAL, une fois n'est pas coutume, dont les **ordres du jour** étaient :

CSAL 1 / 2024

Point pour avis :

- Approbation des procès verbaux des CSAL n°7, n°8, n°9 et n°9 Bis de 2023.
- Adoption du Règlement Intérieur du CSA.
- Modification des horaires d'accueil de la trésorerie Seine-Maritime Amendes.
- Adoption du Règlement Intérieur du Service de Gestion Comptable de Eu.
- Reconfiguration de la division du recouvrement forcé et des professionnels

Point pour information :

- Programmation des travaux des instances de dialogue social.

CSAL 2 / 2024

Point pour avis :

- Situation des implantations d'emplois à la DRFIP au 1^{er} janvier 2024.
- Création du pôle régional de l'immobilier de l'État

Notre alliance CFDT-CFTC s'est ralliée en intersyndicale à la décision d'aller à la séance du matin puis de ne pas se présenter l'après-midi.

En effet, les effets de manche dans le discours de notre Directeur local sur une matinée nous ont amplement suffi !

Suite aux remarques faites lors des déclarations liminaires, le Directeur est revenu sur le fiasco GMBI en étant d'accord sur le fait que les taxations erronées des enfants notamment, étaient dommageables mais que les dégrèvements ont été générés automatiquement et que les chefs de service des SIP avaient appelé les parents concernés pour expliquer la situation et la solution apportée. Donc, ce n'est pas grave.

Mais voilà ... éviter que le dysfonctionnement ne se produise et qu'on soit sans cesse en gestion en mode contentieux, n'est toujours pas le prisme d'analyse de ces situations qui se multiplient, perdurent et agacent tant les agents que les usagers !

Alors certes, l'investissement informatique prévu pour les années à venir peut avoir un côté alléchant mais s'il n'est pas mis en œuvre dès la création des nouveaux applicatifs qui doivent absolument être suffisamment testés et stabilisés avant déploiement, cela ne changera pas la donne.

L'enveloppe supplémentaire n'agit pas sur la méthode de déploiement : seule la volonté de la Direction Générale ou Locale peut le faire !

Les Organisations Syndicales avaient pourtant alerté bien en amont des difficultés qui allaient se présenter mais elles n'ont pas été écoutées et encore moins entendues.

Elles sont unanimes pour dire que cela dénote un réel souci de fonctionnement du dialogue social dans notre Administration.

La campagne IR de cette année a aussi été difficile du fait d'une forte augmentation des bases d'imposition des impôts locaux dans notre département. Ce n'est pas le cas partout. Il faut ajouter, en plus, que nous avons eu à gérer environ 75 000 déménagements, ce qui est beaucoup également par rapport à d'autres Directions Locales...

Oui, Monsieur le Directeur, notre Département est particulier et doit faire face à des spécificités lourdes à traiter dans nos services. Il n'y a pas que le 93 qui est particulier !!

Il paraît aussi que cette campagne a été l'occasion de découvrir que nos bases étaient « fragiles ». Il y avait, déjà les années précédentes, beaucoup de dégrèvements sur les taxes d'habitation secondaires. Là, il y a eu un gros travail de fiabilisation de ces bases, un gain pour l'année à venir. Là encore, il y a bien longtemps que les OS alertaient sur les mises à jour qui n'étaient plus faites en SIP ou en SDIF, faute de temps et d'agents ! Et comme toujours, quand les effectifs sont là, les résultats sont là !

Alors, certes, concernant GMBI, personne ne doute que le RETEX (retour d'expérience) de septembre 2023 va permettre de mettre en œuvre des corrections pour la campagne GMBI à venir. **Mais, là encore, au départ, c'est un problème de méthode à vouloir mettre la charrue avant les bœufs. Malheureusement, il y a fort à parier que cela recommencera sur d'autres sujets !**

Le Directeur prend l'exemple du PAS (Prélèvement à la source) où, selon lui, tout s'était bien déroulé car tout a été bien pris en charge et mis en œuvre ! La DGFIP sait faire de grandes réformes sans problème !

L'alliance CFDT-CFTC a rappelé que cela avait été très difficile dans les SIP et les SIE au moment du déploiement. Alors, même s'il n'y a pas eu de plantage comme pour GMBI, tout ne s'est pas déroulé sans couacs. Et cela s'est fait au détriment d'autres tâches comme les mises à jour pour les taxes d'habitation.

Sur les difficultés des SGC de Maromme-Déville et de Montville, des renforts vont être déployés (EDR, recrutement d'un contractuel ...) et une IDIV sera nommé à Montville suite à sa réussite à la sélection de cette année.

Le Directeur martèle qu'il faut absolument améliorer le pilotage de ces structures et ne plus faire d'assistantat auprès des collectivités locales ! C'est pourquoi les Journées d'Echanges Partenariaux sont importantes.

Actuellement, un gros travail d'actualisation des plans de contrôle est entamé avec un accompagnement des agents dans la gestion et l'encodage des anomalies dans Hélios. Un mauvais encodage donne du travail supplémentaire car l'application va auto-générer des demandes de contrôles qui ne devraient pas exister. C'était le cas sur Montville par exemple.

Le SGC de Neufchatel a pris l'initiative d'inviter les secrétaires de mairie dans le poste pour les former. Cela peut permettre aussi de pallier des difficultés face au manque de connaissances, de compétences de certaines collectivités locales.

La gestion du SPL est un des axes forts de la lettre de mission de notre Directeur pour cette année. **Grâce à la RGP (responsabilité des gestionnaires publics), des solutions vont être trouvées en assouplissant le CHD (contrôle hiérarchique de la Dépense) au maximum ! Comme en plus, la RGP est aussi la solution pour alléger le travail en matière de recouvrement, il n'y a plus d'inquiétude à avoir : tout va bien se passer.**

A été évoquée, en intersyndicale, ensuite **la situation de la BCR** qui fait face à 3 départs quasi simultanés en la personne de leur chef de service (partie sur une autre mission) et les 2 inspecteurs qui partent en retraite d'ici quelques mois. Ces derniers ont 23 ans d'expérience dans ce service et sont inquiets quant à la transmission de leurs savoirs et à l'avenir de leur service.

La Direction fait valoir que les règles RH ne permettent pas de remplacer de manière anticipée ces collègues : le poste de la responsable ne sera libre qu'au 30.06.2024 en réalité et elle a affecté un inspecteur en sortie d'école qui arrivera au mois de mai à Rouen. Elle a publié une fiche de poste pour le responsable en interne au département uniquement, étant entendu que cela va revenir à déshabiller un service d'un côté pour habiller la BCR. Ce n'est pas très satisfaisant selon leurs propres dires ! En attendant, un responsable est nommé en intérim sur le poste mais il part en retraite en mars ! A défaut d'obtenir des agents ou un chef de service rapidement, les collègues de la BCR ont demandé que leurs objectifs 2024 tiennent compte de cette situation qui va impacter fortement leurs résultats.

Le Directeur reconnaît que la BCR est un service très stratégique avec d'excellents résultats mais ce n'est pas un service plus important qu'un autre et il n'y a pas de raison qu'il soit privilégié ! Rien ne l'agace plus que cet avantage du contrôle fiscal à jouer sur le nombre de dossiers et sur les objectifs, sous prétexte divers et variés alors que ce n'est possible pour aucun autre métier de la DGFIP.

Peut-être que le problème vient des autres métiers qui ne négocient pas leurs objectifs selon leurs difficultés réelles !!!

A l'heure où la lutte contre la fraude est mise en avant, et on sait à quel point la BCR est un maillon charnière dans ce process, un tel discours est étonnant de déni de la réalité métier de ce service.

Nous avons ensuite évoqué les points à l'ordre du jour :

1) P'adoption du règlement intérieur des instances qui a fait l'objet d'*un rejet unanime des OS*. **Vous trouverez ci-joint l'avis lu en séance** concernant ce point qui souligne **les difficultés du dialogue social à tous les niveaux de notre Administration**.

La Direction a précisé son absence totale de pouvoir de modification sur ce RI. Elle a fait remonter les observations formulées en formation spécialisée du 30/11/2023 qui ont été rejetées par la centrale à ce jour.

2) Les modifications des horaires d'accueil de SMA avec la suppression de l'accueil spontané
Suite aux nombreux signalements d'agressions et aux tensions liés à la réception des redevables, il n'y aura plus d'accueil spontané des redevables mais uniquement sur RDV via APRDV.

L'alliance CFDT-CFTC a voté contre (comme toutes les autres OS). En effet, si pour les agents du service, cela peut être bénéfique car cela sécurise leurs conditions de travail, **cela ne l'est pas pour le Service Public**.

En effet, comment ne pas penser que ceux qui n'ont pas accès à internet ne sauront pas prendre RDV ?

De plus, lorsque ce service va intégrer la cité administrative (2eme semestre 2024), comment penser que les redevables qui vont se présenter à l'accueil vont comprendre qu'on ne peut pas les recevoir sans RDV si c'est une question amendes ? Cela va forcément créer des tensions et des difficultés sur l'accueil qui est déjà très fortement sous pression.

Et puis, est-ce de la faute des redevables si la prise en charge des amendes n'est pas fiable du fait de la mauvaise qualité des titres ? Si le délai de réclamation est de 2 ans pour les forfaits post-stationnement ? Si l'application AMD est obsolète ? Si les locaux ne sont pas adaptés ?

NON !! Et pourtant, c'est eux que l'on sanctionne !

La réponse de M Giroudet est d'attendre avec impatience la création d'un centre de contact Amendes pour notre département à l'image de celui d'Epinal !

De plus, en supprimant l'accueil spontané, le service pourra plus facilement améliorer son taux de décroché téléphonique. C'est de toute façon, la contre-partie exigée par la Direction auprès de la chef de poste.

Une autre réponse de notre Directeur est de dire que les personnes n'ont qu'à pas prendre d'amendes !! Evidemment !!

Sauf que dans la vraie vie ... cela arrive ! D'autant que tout le monde ne bénéficie pas des services d'un chauffeur !

3) L'alliance CFDT-CFTC a voté pour le nouveau règlement intérieur du SGC de EU quant aux horaires de travail sur 4 jours et demi et sur le régime de pointage. En effet, ce RI a été approuvé par 10 agents sur 14 avant présentation aux OS.

4) Sur le sujet de la reconfiguration de la division des professionnels et du recouvrement forcé, l'alliance CFDT-CFTC a considéré qu'il s'agissait d'une réorganisation interne de la Direction et qu'elle n'avait pas à émettre un avis sur ce thème. Elle s'est donc abstenue.

En effet, la Direction a décidé la création d'une division entièrement dédiée au recouvrement forcé à l'aune de la RGP avec la nomination d'un AFIPA, recrutement contractuel depuis le 02/11/2023.

Il a fallu rappeler à M Giroudet que la Division avait toujours eu à sa tête des AFIPA et que c'est seulement à son arrivée qu'il avait été décidé de nommer un IP, avec le résultat que l'on connaît !

Cette Division est composée des rédacteurs déjà présents et de l'équipe des HFP ainsi que de l'agent enquêteur. Elle garde une IDIV en adjointe.

La branche de l'ancienne division consacrée à la gestion des professionnels, composée de 2 inspecteurs et d'un IP, est désormais une « mission » rattachée directement à l'AFIP, adjoint du pôle animation du réseau.

Dans certaines Directions locales, la gestion des professionnels est rattachée à la gestion des particuliers au sein d'une division « Assiette ». En Seine-Maritime, le choix opéré est très local et particulier mais les représentants du personnel ont estimé ne pas avoir à intervenir sur ce type de choix.

Dans les questions diverses, un des sujets évoqués est notamment les appels à candidature pour différents postes de responsables qui ne trouvent pas preneur. En réalité, il n'y a aucun candidat !!

Alors même si la Seine Maritime, malgré son armada, sa foire St Romain ou ses fêtes du Hareng, n'est pas un département très attractif depuis longtemps, **il nous paraît surprenant qu'aucun**

poste quelle que soit la filière métier, quelle que soit la taille, quel soit l'endroit, n'attire aucune candidature, ne serait ce que pour prendre une promotion !

De là à penser que la personnalité de notre Directeur local y serait pour quelque chose ... lui qui affirme ne jamais avoir imposé à aucun agent une mutation d'office dans le cadre des suppressions de services ou de postes ... « ils ont tous demandé le service dans lequel ils sont » !!

Evidemment, puisqu'ils n'avaient plus de service ou plus de poste, ils étaient bien obligés de demander autre chose !! Et après avoir été « fortement incités » à demander les nouvelles structures, ils y sont arrivés contraints et ... contrits ! Sans parler des agents, comme les HFP, qui se retrouvent sur des nouvelles missions éloignées de leur cœur d'activité de terrain sans avoir d'autres choix que de s'adapter !

Une nouvelle fois, nous avons un sentiment de rupture complète entre la vraie vie des agents et leurs ressentis et ceux de notre Directeur, pour qui tout va bien. **Pouvons-nous envisager qu'il profite du « vis ma vie » pour se plonger dans notre réalité quotidienne en mettant les mains dans le cambouis ??** Affaire à suivre !

Pour le CSAL 2 sur les emplois, un boycott intersyndical a été décidé. Pourquoi essayer de discuter quand, du fait de tours de passe-passe (Relocalisation de services – antenne SIE à Fécamp et PNDC à Dieppe), le Directeur arrive à penser qu'il y a création d'emplois dans le département ??? C'est oublier très vite toutes les missions supplémentaires qui arrivent et qui doivent être prises en charge !

Sur les missions dont nous avons la charge à ce jour, il y a bel et bien des suppressions d'emploi : 15 au total ! C'est toujours inacceptable ! Vous trouverez ci-joint la lettre ouverte envoyée à ce sujet par l'intersyndicale du 76.

Les élus CFDT-CFTC

Marie-Laure Gauducheau (CFDT - titulaire)

Gaëlle Roy (CFDT - suppléante)

Julien Ernst (CFTC - expert)