

## Audience avec le délégué interrégional du 5 février 2024

### La version « Bêta » du dialogue social

Le 16 février 2024

A son invitation, la CGT a décidé de rencontrer le délégué du directeur général en Occitanie. Ce dernier est à ce poste depuis le 1er avril 2023. Était également présent son adjoint, M. Goin de Romilly, affecté depuis cinq ans à la délégation.

La CGT avait transmis en amont un document répertoriant les thématiques sur lesquelles nous souhaitons échanger ;

#### Négociation indemnitaire en cours

La délégation CGT a dénoncé tous azimuts l'aumône proposée par le directeur général intérimaire (10 points d'allocation complémentaire de fonction (ACF) sur deux ans (6 points cette année et 4 points en avril 2025), soit 1,50 euros par jour au final, bien moins que toutes les augmentations accordées catégoriellement à d'autres agents publics (hospitaliers, enseignants, policiers, douaniers...) et aux parlementaires plus récemment.

**DI :** *je n'ai strictement aucune vision sur ce qui s'est dit à la réunion de négociation. Je vais faire remonter vos arguments*

#### Prime GMBI

**DI :** *la prime GMBI n'a certes pas été accordée à tous les collègues mais mécaniquement oui pour tous les membres des SIP et des CDIF.*

**CGT :** c'est déjà faux puisque même ce principe n'a pas été constaté. Plusieurs exemples départementaux ont été exposés

**DI :** *j'entends que cela a créé des inégalités entre les agents. Je veillerai à ce que les directions soient traitées équitablement.*



**CGT :** comment va t-on agir dans les services et les directions avec les collègues qui ont traités GMBI et qui se sont vus refuser l'octroi de la prime ? Des services entiers comme les SIE et les SGC ont également été impacté alors qu'il ne s'agissait pas de leur coeur de métier. Posez la question à la direction générale !

**DI :** *silence radio...*

**CGT :** plusieurs interventions ont évoqué le mépris que cette prime renvoie, à tous les niveaux de la hiérarchie.

**CGT :** puisqu'on aborde la problématique des ressources, qu'en est-il de la participation à la moitié du financement de 50 % de la cotisation mutuelle annoncée initialement au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ?

**DI** : pas de réponse. Son adjoint n'était pas au courant de l'existence de la négociation sur la protection sociale complémentaire. Ces considérations bassement matérialistes leur passent visiblement largement au dessus...



**CGT** : sur une thématique proche, au Centre de contact des professionnels de Decazeville, les contractuel·le·s ne perçoivent pas les primes spécifiques, idem au centre amendes service de Toulouse et probablement dans d'autres services sur le territoire national, alors que ces collègues exécutent les mêmes missions que les fonctionnaires. Nous ne sommes pas favorables à la contractualisation des emplois mais entendons qu'à mêmes exigences professionnelles, même salaire . C'est une question d'équité.

**DI** : pas de commentaire

## Suppressions d'emplois

Les sections CGT de Midi-Pyrénées avaient publié sur le sujet un tract fin 2023 dans lequel le délégué a repéré deux erreurs, qu'il n'a pu nous identifier précisément. Pour autant, il n'a pas commenté le contenu du tract.

**CGT** : le DG s'est vanté de créer des emplois mais dans le concret, au niveau du réseau, il n'a fait qu'en supprimer dans une grande majorité de départements. Par exemple, on a soi-disant renforcé le contrôle fiscal mais on ne peut affirmer ceci lorsqu'on taille dans les effectifs des services de gestion, qui «alimentent» par leurs travaux la qualité du contrôle fiscal.

De même, en matière d'informatique, le développement à venir d'applications diverses est toujours anticipé en matières de suppressions d'emplois, sans savoir si leur déploiement sera satisfaisant rapidement ni l'incidence réelle de ces nouveaux progiciels sur le travail réel. Nous avons exprimé que nous en avons marre de travailler sur des versions « Bêta » des applications, que nous ne testons pas des jeux vidéos mais sommes en charge de rendre un service public de qualité et que c'est ce que les usagers attendent de nous en bout de chaîne.

**DI** (qui nous a dit avoir passé 34 années dans les services informatiques de la DG) : ce ne sont pas forcément les applications qui sont responsables à 100% des dysfonctionnements. Les agents, depuis des années, écrivent beaucoup sur les forums, Wifip, et disent notamment « qu'ils ne savent pas se servir des applications » (sic).

**CGT** : c'est bien d'aller sur les forums, déjà, il faut en avoir le temps, la majeure partie des collègues dans les services n'ont pas le loisir de traîner sur les outils de communications de la DGFIP. Par ailleurs, concernant GMBI, cela fait deux ans que l'ensemble des OS claironnaient que cela allait tourner au fiasco. Il serait bien de temps en temps d'entendre les représentants des personnels, sur ces sujets et bien d'autres ! Globalement, on en a ras le bol de travailler sur les versions « Bêta » des applications, on ne joue pas à des jeu vidéo, on travaille pour les usagers, ce sont à eux que l'on doit le service public, ils se moquent de savoir ce qui ce passe en coulissent quand ils sollicitent nos services !

**DI** : je vais préciser mon intervention : on ne prend pas assez de temps pour déployer les applications de la DGFIP. Les applications doivent être davantage intuitives. Elles ne sont pas compréhensibles facilement. La formation des agents est également trop rapide. On n'associe pas assez les usagers avant la livraison. Il y a des collègues qui maîtrisent leur métier et auquel il faut faire appel pour élaborer nos applicatifs.

**CGT** : ce ne sont pas les seuls problèmes : la DGFIP anticipe de manière récurrente les suppressions d'emplois lorsqu'elle envisage de déployer une nouvelle application. Et comme la stabilisation prend plusieurs mois, voire années pour certaines (Hélios par exemple), les fameux « gains de productivité » mis en avant sont souvent pendant ces périodes des pertes de productivité dues aux bugs et dysfonctionnements en tous genres. Les économies que vous allez effectuer sur le réseau vont financer les quelques emplois qui sont créés dans l'informatique.

Quand vous dites qu'il faut interroger en amont les « sachants » avant de développer les nouvelles applications informatiques, nous sommes d'accord sur le principe, mais prendre le temps avant le déploiement d'évacuer tous les bugs, cela a forcément un coût. (c'est d'ailleurs pour cela que l'on ne prend pas ce temps nécessaire, pour de simples raisons d'économies). A combien évaluez-vous ce coût supplémentaire et pensez-vous que la direction générale écoute ce type d'argument ?



**DI** : pas de réponse

## **Immobilier**

**DI** : le RPIE, DRFiP et moi même, en tant qu'interface d'une stratégie immobilière (dans le cadre des SDIR). Il nous faut identifier les problématiques avec SPIB2C, la DIE et les DDFiP en amont des projets. Sur les départements où il y a des dossiers d'ampleur, nous intervenons. En Occitanie, nous en avons identifié trois : Nîmes (3 sites, le problème dure depuis des décennies), Montpellier (Mosson), et Perpignan. A défaut d'être mal préparés, ils sont compliqués. Dans quelques semaines, je vous présenterai un projet global.

**CGT** : Nous vous demandons un état des projets immobiliers sur toute la région. C'est un devoir que l'administration a envers ses agents et leurs représentants.

**DI** : votre demande ne me paraît pas choquante. Je vais préconiser cela aux directeurs locaux

**CGT** : l'immobilier est structurant, ce n'est pas un sujet anodin, agents et représentants des personnels ne doivent pas être écartés

## **Droits et garanties des agents**

### **Restaurant inter-administratif de la nouvelle Cité :**

**CGT** : nous avons besoin de votre appui, le dialogue avec la préfecture n'étant pas facile sur le sujet (réseau de transport inadapté, situation thermique des bâtiments, flex office et faiblesse )

## **Formation**

**CGT** : nous plaçons pour que les formations soient organisées le plus possible en présentiel, cela garantit une efficacité supérieure de par les échanges informels possibles. Au sujet des formations, nous appelons votre attention sur les délais de route non accordés dans certains départements, ce qui génère parfois l'obligation de poser une demi-journée de congé. Cela n'est pas acceptable, d'autant qu'il y a des départements qui appliquent les règles correctement, ce qui crée une inégalité flagrante.

**DI** : *je m'en occupe.*

## **Radon**

**CGT** : L'intoxication par le radon est la 2ème cause de mortalité du cancer du poumon. Nous exigeons un suivi médical des collègues exerçant dans les territoires identifiés comme « à risque » et une harmonisation du suivi dans l'ensemble des départements de l'inter-région.

**DI** : *il a trop peu de médecins en Occitanie.*

**CGT** : nous dénonçons en effet cela depuis des années dans les CHSCT et maintenant dans les Formations spécialisées des CSA. Mais ce n'est pas une raison pour ne pas s'emparer de cette question de santé publique.

## **Risques psycho-sociaux (RPS) et fiches de signalement**

**CGT** : les RPS sont le fruit d'une volonté politique, nous rappelons ici le guide du manager de triste mémoire. Les situations se multiplient dans la région, et notamment en matière de méthodes de management. On assiste parfois à des pressions inadmissibles mises par les cadres sur les agents et lorsqu'on signale ces situations aux directions, cela ne débouche jamais sur des solutions concrètes. Ce



sont souvent les victimes qui sont déplacées et les directions attendent le départ du manager (en mutation – et souvent en promotion – ou à la retraite) pour considérer avoir résolu la situation. Ce n'est pas tolérable, jusque-là, on a évité certains drames mais plusieurs collègues ont connu des mois d'arrêt maladie en dépression profonde.

**DI** : *Sur la notion de management, guide ou pas, il y a une difficulté de mise en œuvre au niveau des cadres. Vu ce que je comprends du dossier particulier que vous avez évoqué, je suivrai ça de près. Par ailleurs, je n'ai pas accès aux registres des signalements ou des procédures d'alerte mais je suis preneur d'être informé des situations sur*

lesquelles je peux intervenir auprès des directeurs.

**CGT** : concernant les fiches de signalement, vous vous souvenez bien sûr de notre intervention auprès de Jérôme Fournel quand il est venu à Toulouse. Nous avons connu dans le département plusieurs irrégularités concernant ces fiches : fiche non retenue par un DDFiP, fiche bloquée par les responsables de service... Et, comme par hasard, l'anonymisation de ces fiches de signalement vient à un moment où le management se tend...

## Contrôle fiscal et sécurité des agents

**CGT** : la DG ne peut pas mettre en avant sans arrêt la lutte contre la fraude fiscale et continuer à négliger les agents qui en sont chargés. En tant qu'acteurs du contrôle fiscal, on est en difficultés dans les entreprises. On n'est pas souvent sur le dessus de la pile des préoccupations des entreprises. Le déroulement de la procédure dans les murs de l'administration n'est pas simple. Il est compliqué de déterminer en amont les vérifications dites « à risques ». Nous avons un exemple : la fiche relative au contrôle ne disait rien d'alarmant, où on apprend par la bande que le dirigeant de l'entreprise a eu des condamnations pour port d'arme, violence...

Nous pensions peut être naïvement que les mesures prises à la suite du meurtre de notre collègue Ludovic Montuelle allaient marquer une évolution majeure. Hélas, nous avons la sensation que la note nous renvoie en quelque sorte à nos responsabilités si on ne l'applique pas à la lettre. Nous pensions que des outils juridiques allaient s'imposer mais c'était sans compter sur les orientations politiques qui mettent l'entreprise au-dessus de tout (loi ESSOC par exemple). Nous payons également le prix du fonctionnaires-bashing que différents ministres et présidents de la République ont pu promouvoir...

## Discrimination des collègues handicapé·e·s candidat·e·s aux concours de la DGFIP

**CGT** : cela fait deux ans que la CGT porte le sujet concernant la situation inique de l'obligation pour les agents concernés d'aller passer chaque année une visite médicale pour pouvoir bénéficier du tiers temps supplémentaire pour concourir. Cette visite est à la charge de l'agent·e et n'est remboursée ni par la Sécurité sociale, ni par l'administration, ce qui est discriminatoire. Les bureaux RH de la DG sont informés, le défenseur des droits a été saisi, sans suite à ce jour. Jérôme Fournel a été sensibilisé par notre délégation mi-décembre, a-t-il eu le temps de faire quelque chose, rien n'est moins sûr, il avait les conseils fiscaux du PSG à gérer... Nous avons un collègue qui sacrifie le passage de son concours depuis deux ans à titre militant en se déplaçant le jour du concours sans le certificat médical et dénonce publiquement la situation en faisant noter au procès verbal de l'épreuve son impossibilité de concourir. Il faut que cela cesse très rapidement.

**DI** : *je me suis occupé de cette question ce matin, en fait le problème est résolu.*

**CGT** : ???? Au final, le DI n'a pas posé la bonne question à la Centrale et n'a donc pas obtenu la bonne réponse. Le problème demeure donc entier à cette heure et le délégué va solliciter de nouveau la DG.

MINISTÈRES  
ÉCONOMIQUES  
ET FINANCIERS  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Secrétariat  
général



## Ponts « naturels » des 10 mai et 16 août 2024

**CGT** : l'information a parcouru les départements disant que vous auriez mis la pression sur l'ensemble des directeurs de l'Occitanie pour qu'ils n'accordent pas les deux ponts. La confirmez-vous ?

**DI** : *j'ai porté le discours d'une uniformisation du refus : on doit rester ouvert , on est un service public.* Une bronca générale a ponctué cette déclaration, qui nous a laissés pantois.



**CGT** : sur ce point , vous êtes très méprisant. Nous avons le mépris de haut en bas. On ne nous écoute jamais, que ce soit en matière de rémunération (46 centimes par jour, maintenant 1.50 euros, on ne nous accorde pas un jour, écoutez un peu ce que vous disent massivement les agents, vous avez décidé du haut de votre fauteuil que c'était comme ça et vous osez parler de service public !. Que ne l'avez-vous fait lors de la fermeture des trésoreries, de la réduction des horaires d'ouverture des accueils, des suppressions continues d'emplois ?! En région Île-de-France, l'ensemble des départements ont accordé les ponts naturels Un SIP d'Île-de-France doit recevoir en une journée ce qu'un SIP ariégeois reçoit en une semaine. Et là, il n'y aurait pas de problème de service public ? Votre argument est scandaleux !

L'erreur est humaine, vous pouvez encore rectifier le tir. Nous vous demandons de proposer à l'ensemble des directeurs locaux de rouvrir le débat dans les CSAL. Nous vous demandons également d'accorder ces journées par l'octroi de deux jours d'absence exceptionnelle.

**DI** : *pas de commentaire.*

## Expérimentation du transfert du contentieux des SIE dans les PRS

**CGT** : cette expérimentation en cours depuis trois ans dans plusieurs départements ne fonctionne pas et donc, que fait la DGFIP ? Elle prolonge l'expérimentation en la déclinant dans de nouveaux départements (L'Ariège et les Hautes-Pyrénées pour notre région). Au sujet des PRS, l'objectif de départ a été complètement dévoyé. Ils devaient initialement permettre la gestion plus pointue des dossiers difficiles et deviennent maintenant un outil à transformer en « coquilles vides » les SIP et SIE, pour mieux les regrouper, voire à terme les supprimer.

**DI** : *pas de réponse sur ce thème.*

## Avenir des équipes de renfort départementales

**CGT** : nous sommes inquiets concernant l'avenir des équipes de renfort départementales. Le discours ambiant dans les directions est qu'elles coûtent trop cher. Par exemple, un audit a eu lieu en 2022 sur ce thème dans l'Hérault. Des espaces de « co-working » sont apparus pour limiter les déplacements des équipiers de renfort, donc le coût. Cela pose des problèmes évident sur le travail, en mettant notamment en péril le collectif de travail et les indispensables échanges sur les dossiers. Le travail à distance n'est pas adapté à l'ensemble des tâches des services des Finances publiques.

**DI** : .....

## Amendes

**CGT** : nous vous avons transmis de nouveau dans le dossier préalable à cette audience la lettre ouverte des agents de la TTA CAS de Toulouse (dont vous étiez déjà destinataire) ainsi que la question écrite du député de la 1<sup>ère</sup> circonscription de la Haute-Garonne. C'est un sujet national puisque le Cas de Toulouse couvre 37 départements et que le « cadre d'objectifs et de moyens » 2023-2027 de la DGFIP a désigné ce sujet comme étant prioritaire. Vous avez pu lire dans ces deux textes le désarroi et le souffrance des personnels et des usagers de ce service public. Que répondez-vous à cela ?

**DI** : *il y a plusieurs problématiques concernant les amendes. Tout d'abord, il y a le sujet de réécriture des applications, qui sont très anciennes. Un groupe de travail concernant l'accueil amendes à Toulouse est en cours et j'ai demandé que toutes les solutions existantes soient évoquées. Nous avons trois hypothèses d'études : le recouvrement confié à un SIP comme à Carcassonne, la création d'une trésorerie spécialisée amendes comme à Montpellier et le maintien d'un centre sans accueil spécifique amende, comme c'est le cas en Haute-Garonne en ce moment. La gestion des amendes est un métier particulièrement difficile, une matière très diversifiée. Pour autant, cette année, les résultats nationaux du recouvrement sont bons. La question parlementaire n'est pas encore redescendue à la centrale.*

## Dialogue social

La **CGT** a souligné les difficultés rencontrées par les services RH dans les départements. Ils ont subi une vague de restructurations et ont vu leurs effectifs départementaux fondre comme neige au soleil. La gestion à distance par les SIA et CSRH a créé de nouvelles difficultés. De fait, la moindre disponibilité des agents des services RH, la disparition des CAP locales (et avec elles des droits et garanties qui y étaient attachés) conduit les collègues à solliciter de plus en plus fréquemment les représentant·e·s de personnels. La baisse concomitante des droits dérogatoires des représentant·e·s des personnels ajoutée à cela fait qu'il devient difficile de faire face à la demande des agent·e·s. La multiplication des statuts des salarié·e·s de notre administration complexifie également la situation.

Aussi, nous vous demandons instamment de faire remonter à la DG que nous demandons un abondement des jours de délégations pour pouvoir continuer à défendre utilement les salarié·e·s de la DGFIP.

Enfin, concernant le dialogue social, nous vous demandons qu'une harmonisation par le haut soit effectuée dans la transmission aux représentants des personnels d'un certain nombre de documents qui sont indispensables à la défense des agents et des missions : liste des départs en retraite, TAGERFIP, liste des postes vacants, vœux d'affectation des agents... Le moins que l'on puisse dire est que les disparités sont nombreuses sur le territoire national.

## Privatisation de l'encaissement des chèques

**CGT** : dans le département du Lot, nous avons constaté une dégradation de l'encaissement des chèques depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023 depuis que cette gestion est passée des centres d'encaissement de la DGFIP au prestataire privé TESSI : TIP et chèques perdus, délais d'encaissement très longs... Une remontée a été effectuée auprès de la Direction nationale mais l'expertise n'a été effectuée que sur la base de cas locaux et a seulement conclu à des retards des services postaux. Nous vous demandons donc de creuser cette question sur le plan régional, voire national.



DI : je vais regarder.

Enfin, pour conclure, un petit rappel qui ne fera pas de mal au délégué de la région Occitanie, une affiche issue de la campagne « Bercy inclusif », spécialement pour lui, afin qu'au-delà des nombreuses réponses qu'il nous doit, il n'oublie pas de promouvoir l'égalité femmes / hommes au quotidien...



**10%**  
Immédiatement

**mais du point d'indice,  
pas 10 pts d'ACF sur  
deux ans !!!**