



# Déclaration liminaire CSAL du 22 juin 2023

Monsieur le Président,

Par message en date du 15 mai 2023 sur le site Ulysse, notre Directeur Général partageait avec les agents de la DGFIP, les résultats du questionnaire en ligne de l'observatoire interne 2023.

Pour la première fois, celui-ci reconnaissait que les résultats n'étaient pas bons et qu'ils étaient marqués par je cite «...une érosion notable des indicateurs sur de nombreux thèmes abordés, tels que notamment la charge de travail, le contenu et la motivation au travail, les marges de manœuvre et l'autonomie pour réaliser son travail, de même que la perception de l'efficacité du fonctionnement du service ou de la qualité du service rendu aux usagers ».

Il concluait son message en indiquant que ces résultats appelaient toute l'attention et la vigilance de l'encadrement supérieur de la DGFIP et qu'avec les responsables territoriaux et de structures, la DGFIP allait faire le nécessaire pour répondre aux attentes des agents.

Alors que depuis de nombreuses années nous alertons la DGFIP sur la dégradation constante des conditions de vie au travail au sein de notre administration, s'agit-il là, enfin, d'une acception de la part de notre DG de la situation désastreuse dans laquelle se trouve l'ensemble des services ?

Nous l'espérons ! à moins qu'il ne s'agisse une fois de plus que d'une énième campagne de communication afin de gagner du temps et continuer à marche forcée les restructurations et la mise en place d'autres réformes ?

Pour la CGT, nous sommes dans l'expectative, nous espérons réellement que ce message soit teinté de sincérité et que les choses bougent enfin dans le bon sens.

Car à la DGFIP nous partons de loin !

Coïncidence des dates ou non, la Une du Parisien titrée toujours le 15 mai (je cite): Au centre des impôts les employés sous pression.

Dans cet article, le journal relatait la tentative de suicide d'une collègue de la DDFIP des Yvelines sur son lieu de travail, et mettait en avant le management toxique qui régnait dans cette structure ainsi que le manque d'effectifs.

Si ce drame nous a marqués, l'explication du Directeur Départemental pour essayer de minorer l'événement nous a fortement heurtés.

Pour ce dernier, le sentiment de dégradation des CVT par les agents n'est pas lié au manque d'effectifs, à un management toxique mais bien au fait que je cite « les employés qui ont des habitudes depuis des années, voient le métier évoluer avec des procédures simplifiées et numérisées, c'est moins confortable et cela demande un certain temps d'adaptation »...

Eh oui, les agents ne savent pas ce qui est bon pour eux ce n'est pas la faute de la DGFIP mais plutôt des agents qui sont incapables d'accepter le changement.

Pourtant des exemples d'harcèlement à la DGFIP sont nombreux !

On pourrait citer les sanctions disciplinaires reçues par le DDFiP de l'Aude et deux de ses adjoints qui se sont rendus coupables de harcèlement moral.

On peut ajouter l'affaire de l'ancien directeur de la DDFiP de la Meuse, condamné devant la justice en mai 2023 pour harcèlement moral...

Malheureusement, le malaise ne réside pas que dans ces affaires de harcèlement. La perte de sens dans les missions réalisées ou apprises sont également un réel fléau au sein de notre administration, et notre école n'y échappe pas.

Les résultats des dernières évaluations à chaud des stagiaires B et A sont autant de symptômes d'un malaise dont on connaît à peu près les causes : scolarité rénovée, scolarité trop courte, trop dense, digitalisation des cours.

Vous comprendrez donc pourquoi lors de ce CSAL nous attendons non pas de l'affichage ou des longs discours mais des actions.

Car à l'ENFiP, nous ne sommes pas en reste :

- Le nombre de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours est en forte augmentation,
- L'étude du DUERP indique une explosion des risques cotés A c'est-à-dire des situations comportant un risque intolérable qui doit être réduit ou supprimé et nécessite une action urgente.

De 0 en 2022 nous passons à 12.

idem pour les risques cotés B (risque substantiel qui doit être réduit ou supprimé et nécessite une action à programmer) de 7 en 2022 nous passons à 12.

- l'analyse de l'observatoire interne confirme une dégradation des conditions de vie au travail pour l'ensemble des agents. A titre d'illustration, chez les B, une baisse de 27 points de satisfaction en matière d'engagement ou de 15 points concernant l'optimisme sur ce même item ne peut plus être qualifiée de baisse mais d'une véritable dégringolade.

Il n'y a rien d'étonnant à ces résultats puisque l'ensemble des structures de l'ENFiP sont concernées par cette dégradation des CVT.

- La Formation initiale avec l'absence de pilotage depuis la mise en place de la scolarité rénovée en 2018 et la digitalisation à marche forcée des scolarités.
- La formation continue avec des dysfonctionnements de plus en plus en récurrents et importants que ce soit au sein des Centres de formation professionnelle ou dans les CIF et ACIF.
- la mise en place de Sémaf@r sans consultation et sans prise en compte des observations des agents.
- Enfin, la fermeture de service avec cette année la suppression du CNDFiP et demain la fermeture du Centre des Concours de Lille.

### **Concernant le CNDFiP**

Par note du 24 mai 2023, l'ENFiP a officiellement annoncé la fermeture du CNDFiP au 01/09/2023.

Nous ne pouvons encore une fois que regretter et dénoncer la fermeture de ce service et l'obligation pour les 10 agents de l'ENFiP de devoir quitter leur poste.

Puisque l'on va longuement parler des CVT tout au long de cette séance autant vous le dire tout de suite, les agents sont amers et ont très mal vécu cette situation.

Réduire petit à petit les missions d'un service pour après lui dire ensuite qu'il ne sert plus à rien, c'est injuste, malhonnête et violent.

C'est d'autant plus injuste qu'à la lecture de cette fameuse note, les agents se disent qu'à aucun moment la direction de l'ENFiP n'a réellement compris la teneur des missions du CNDFiP

Concernant la recherche documentaire, quand on lit dans cette note que « Cette offre de service est apparue au fil du temps assez peu recherchée avec la capacité donnée à tous les agents d'accéder eux-mêmes aux sources documentaires professionnelles.

On peut être étonnés, car de quelles sources documentaires professionnelles parle-t-on : éditions Francis Lefebvre, édition Dalloz ?

Idem lorsque cette note indique que *la réforme récente de la responsabilité du gestionnaire public conduit logiquement à tarir les motifs de recherche jurisprudentielle qui était auparavant exprimées par les comptables locaux lors de la RPP*".

Au contraire, cette réforme récente de la responsabilité du gestionnaire public, comme toute nouvelle réforme, suscite et va susciter logiquement des interrogations.

Mais bon, les agents ont bien compris que l'ENFiP avait décidé de les sacrifier et pour cela toutes explications farfelues peuvent être avancées même si elles sont en contradictions avec la réalité.

### **Le Centre de concours de Lille**

Concernant le centre de concours de Lille, la fermeture n'est pas encore actée, mais nous ne sommes pas dupes.

Lors de ce CSAL, vous allez nous annoncer la généralisation de la numérisation des copies concours dès septembre 2023, nous, nous vous poserons la question que va-t-il advenir des 12 agents du CCL ?

Et pourquoi, malgré la demande la CGT lors du CTL en octobre 2022, vous n'avez pas mis en place un travail de réflexion, entre la direction et les collègues de ce service, pour définir de nouvelles attributions, afin de pérenniser les emplois de celui-ci ?

### **Projet Ariane**

Un mot sur le projet ARIANE que nous allons évoquer.

Il semblerait que l'ENFiP ait recruté un architecte après que les maçons, plaquistes et autres corps de métiers ont déjà mené leurs travaux à l'aveugle.

En effet, jamais les acteurs de la pédagogie, les chargés d'enseignement n'ont été consultés.

C'est ainsi que l'on s'est retrouvé avec 70 % du contrôle fiscal sous capsules pour les B.

Était-ce efficace ? Bien entendu que non !

Lors des oraux, nombreux confondaient 2120 et AMR, d'autres étaient perdus dans les délais de recours et que dire des pénalités ?

La CGT n'a jamais été et ne sera jamais opposée à toute évolution, c'est même un de ses fers de lance, mais à condition que les réformes apportent un plus aux bénéficiaires.

Là, on leur apporte de la souffrance, des incompréhensions et beaucoup de doutes ...

Certes, la première consultation effectuée lors du socle a eu des résultats positifs, mais comment aurait-il pu en être autrement ?

Êtes-vous contents de rester chez vous une journée par semaine ? La réponse était connue d'avance.

La digitalisation telle qu'envisagée par l'ENFiP répond à des besoins en termes de capacité d'accueil plutôt qu'à une réelle volonté d'améliorer l'apprentissage.

Que dire de la souffrance subie par des collègues qui ont postulé dans cette école pour enseigner devant un groupe, et non pas pour digitaliser des matières qu'ils n'auront plus à dispenser.

Pour pallier ce problème, on nous propose un stage intitulé « Accompagner les enseignants dans leur **acculturation** de la digitalisation ».

Quel étrange choix que ce terme d'acculturation, souvent liée à l'anthropologie et la colonisation européenne.

Il fallait acculturer les indigènes trop éloignés de la culture et des traditions des colonialistes.

Il faut donc acculturer ces profs de l'ENFiP qui pour la bien-pensance ou la pensée unique sont des indigènes trop attachés à leur mission, à leur devoir, à leur vocation.

Suite à la période Covid, à la mise en place dans l'urgence d'une scolarité dite 4+1 chez les B nous nous estimions pourtant suffisamment acculturés.

Encore une fois la reconnaissance de l'école est au rendez-vous et les enseignants chez les contrôleurs apprécieront !

### **Entretien professionnel :**

La campagne de l'entretien professionnel est en cours. Quel cafouillage ? Au sein d'une même école, une même direction, aucune harmonisation.

Ainsi, cette campagne sur le terrain est achevée depuis plusieurs semaines dans certains établissements, quand dans d'autres, elle en est au stade des recours hiérarchique.

Que dire des consignes ? Pas de « Exceptionnelle » sur les compétences managériales des A, ou alors de manière parcimonieuse.

Distinction entre celles et ceux qui encadrent et celles et ceux qui sont non encadrants, soit l'ensemble des profs ? Ces évaluations qui sont une des conséquences des lignes directrices de gestion vont forcément créer des discriminations.

Comment ne pas comprendre un jury qui lors d'une sélection préférera un·e candidat·e qui disposera plus d'« exceptionnelles » qu'un autre.

Les profs jouent au même jeu, mais pas avec les mêmes règles.

### **Questions diverses :**

Dans les questions diverses, nous souhaitons aborder :

- Les problèmes rencontrés par les formateurs et formatrices de Nevers
  - Cela concerne des congés annulés au dernier moment en raison de formations à animer et non planifiées suffisamment en amont.
  - Les problèmes liés aux déplacements en région parisienne où les agents rencontrent des problèmes pour se loger et quand ils trouvent pour se loger au tarif pris en charge par l'administration.
  - Les problèmes liés au fait d'être obligés de se déplacer le dimanche pour être présents le lundi matin. Les problèmes liés au fait que beaucoup se sentent en insécurité quand ils arrivent à Noisy en soirée, point qui a d'ailleurs été porté au DUERP.

Pour l'ensemble de ces situations, **nous devons collectivement trouver des solutions afin que chacun puisse exercer ses missions dans les meilleures conditions.**

- Les effectifs de stagiaires accueillis en formation initiale sont encore en augmentation en 2023. Il faut en conséquence faire appel au vivier dès à présent.
- Depuis la mise en service de la nouvelle plateforme Odissée, celle-ci n'est plus disponible sur le PIGP, ce qui n'est pas sans poser de problème et pour les

stagiaires, et pour les permanents qui n'ont plus accès à hyperplanning. Avez-vous des avancées sur ce sujet ?

- Enfin, si la période des congés arrive à grands pas, pour la CGT il serait peut-être temps d'harmoniser les règles d'une structure à l'autre.

Comment expliquer que certains collègues sont obligés de poser 4 semaines consécutives au mois d'août quand pour d'autres aucune règle n'existe.

Il faut des consignes claires, pleines de bon sens et appliquées avec bienveillance.

Si des manquements sont observés, il convient de ne pas les faire peser sur l'ensemble de la collectivité.

Il appartient aux chefs de service de rappeler les règles aux agents concernés.

Cette déclaration liminaire sera annexée au PV.