



Comité technique local du 24 juin 2014

Conditions de travail

Revendications portées

par la section

CGT Finances Publiques

de l'Essonne

Sommaire

Introduction

I La situation de l'emploi

II Les missions

1. Il est de plus en plus difficile d'accomplir nos missions
2. Des évolutions de services qui vont modifier l'exercice de nos missions
 - a. Le rapprochement SIP/CDIF et l'exercice des missions des CDIF
 - b. Sur le maillage territorial, les fusions de services
 - c. Sur les missions de contrôle fiscal
 - d. Sur les services de Direction

III La rémunération et les régimes indemnitaires

IV Les besoins en mobilier et matériels informatiques

V Hygiène, sécurité et sujets divers

Conclusion

Madame la Présidente du Comité Technique local de l'Essonne,

Nous vous avons demandé, les représentants des personnels siégeant au Comité Technique Local de l'Essonne, représentants Solidaires Finances Publiques de l'Essonne, CGT Finances Publiques de l'Essonne, FO-DGFIP de l'Essonne et le SNA-FIP de l'Essonne la convocation du Comité Technique Local sur les conditions de travail parce qu'il nous paraît essentiel de vous remonter, de vous exposer les difficultés au quotidien des agents de la DDFiP de l'Essonne.

Il est évident que les suppressions d'emplois contribuent d'un lourd fardeau sur l'accomplissement de nos missions. La reconnaissance des agents est indispensable et n'est sûrement pas à la hauteur de l'investissement de chacun dans son service, dans l'accomplissement des missions, qui sont de plus en plus lourdes pour chacun alors que la paie ne fait que baisser, les conditions de travail sont de plus en plus difficiles, le cadre de travail se dégrade, les pertes de repères sont grandissantes et nombre de collègues ne comprennent plus le sens de leurs missions.

Nous avons souhaité, pour ce qui nous concerne, collecter les doléances des agents de la DDFiP de l'Essonne pour préparer ce CTL et vous exposer leurs préoccupations, leur mal être, leurs difficultés et parfois leur souffrance.

Nous souhaitons vous porter les doléances, les revendications des agents de la DDFiP de l'Essonne pour vous exposer que la réforme de la DGFIP menée depuis plusieurs années est destructrice de notre service public.

L'emploi, les missions, les rémunérations, le matériel, l'hygiène et la sécurité, tout cela est lié pour que nous puissions accomplir au mieux nos missions et répondre pleinement aux besoins des contribuables.

Les agents de la DDFiP de L'Essonne sont attachés à leurs missions et à bien les rendre.

I La situation de l'emploi.

Depuis 2007, sur les deux filières, fiscale et gestion publique, vous avez accompagné plus de 310 suppressions de postes. Ces suppressions ont saigné les services.

La charge de travail n'a fait que croître, pour chacun. De nombreux services croulent sous la charge de travail, les agents sont réduits à un travail de masse qui n'a plus de sens, les priorités ne font que se succéder les unes après les autres, souvent dans la même journée.

Il est certain que les départs en retraite ne font qu'accentuer les difficultés dans les services, les suppressions d'emplois sont anticipées par les départs en retraite au point que les services se trouvent dépourvus, démunis, exsangues. Entre les mutations non pourvues et les départs en retraite, les services sont à l'étroit, dépouillés, les agents face à eux mêmes.

La situation de l'emploi dans les services entraîne de plus en plus de mal être au travail, de mal vivre, de tensions entre agents.

Les agents n'en peuvent plus de voir les emplois disparaître, de voir leur collègues partis et non remplacés, de faire toujours plus avec moins d'agents dans les services, parce qu'il y a encore moins d'agents que de postes à pourvoir et que chacun doit travailler encore et toujours plus tout en gagnant moins !

Cette situation n'est plus tenable...cette situation n'est plus tolérable !

Partout, dans les services, les seuils critiques sont atteints ou dépassés. Les demandes de renforts se multiplient pour maintenir le minimum. Et les renforts ne suffisent pas toujours.

C'est bien pour cela que dans de très nombreux services les collègues demandent instamment le recrutement de la totalité des listes complémentaires A, B et C et l'augmentation du nombre de places aux concours.

Ce recrutement n'est pas seulement nécessaire mais il est indispensable pour permettre à tout un chacun, dans les services, que ce soit les SIE, les SIP, les Trésoreries, les

CDIF ou encore en Direction, de faire son travail, d'assumer ses missions parce qu'il n'est pas supportable de ne travailler que dans l'urgence, sans logique ni compréhension du travail à faire, de ne pouvoir assumer les missions correctement et complètement.

La situation de l'emploi est cruciale, les recrutements indispensables parce que l'accomplissement de nos missions en dépend.

Le constat est global, dans tous les services les agents soulignent la situation dramatique de l'emploi, dénoncent les suppressions intervenues, disent qu'ils n'en peuvent plus de récupérer encore et toujours plus de travail, d'avoir des piles de documents, à traiter en urgence ou en priorité, qui montent d'une année sur l'autre au gré des suppressions de postes, des départs en retraite, des départs en mutation non renouvelés.

La situation de l'emploi ne permet plus aux agents de remplir pleinement leurs missions alors qu'ils sont attachés au service public et à la qualité du service rendu. Les suppressions d'emplois mettent en danger de nombreux services (des postes comptables aux effectifs de plus en plus réduits, des secteurs étiolés, des services spécialisés tels que la FI, des SIE ne pouvant plus assumer correctement de nombreuses missions...).

Et la situation des effectifs au 31 décembre 2014, après le mouvement général du 1^{er} septembre, fait apparaître pour la DDFiP de l'Essonne, pour les cadres C, un manque de 17,5 agents dans la filière fiscale et de 6,9 agents dans la filière gestion publique.

La situation n'est pas meilleure pour les cadres B.

Par ailleurs, de nombreuses situations sont bloquées au mouvement général du fait de la situation des effectifs. Les agents ont besoin de connaître, avant le mouvement, les postes vacants, ouverts au mouvement pour savoir ce qu'ils peuvent demander dans leurs vœux.

Enfin, il est nécessaire d'unifier les règles en matière de mutation, les agents ne comprennent pas qu'il existe encore des règles différentes entre les deux filières.

La situation de l'emploi crée des tensions dans les services. Elle rejaillit aussi inmanquablement sur les agents, certains faisant état d'épuisement psychique, psychologique.

Vous devez relayer auprès de la centrale le besoin urgent que nous avons de création de postes pour accomplir l'ensemble de nos missions.

Nous vous le demandons, les agents de la DDFiP l'exigent. La situation n'est plus tenable.

II Les missions

La Démarche stratégique, au regard des suppressions d'emplois qui l'accompagnent, relève d'une logique de faire plus (officiellement mieux) avec moins ! La RGPP, dont elle est issue, « n'a fait qu'étrangler notre administration en ignorant agents publics et usagers du service public » selon un rapport parlementaire du 1er décembre 2011.

Les agents sont attachés à ce qu'ils font. Ils veulent accomplir pleinement leurs missions. Les agents de la DDFiP ont la conscience de leur travail et sont de plus en plus polycompétents. Mais cette conscience trouve ses limites !

C'est bien parce que nos missions sont ancrées dans la réalité sociale, pour satisfaire des besoins sociaux que chacun d'entre nous souhaite les accomplir pleinement.

Or, nos missions sont mises à mal ! L'exercice au quotidien de nos missions est de plus en plus difficile.

Les agents de la DDFiP de l'Essonne souhaitent vous faire part de leurs difficultés croissantes dans l'exercice de leurs missions.

1. Il est de plus en plus difficile d'accomplir nos missions.

L'accomplissement de nos missions, à la DDFiP de l'Essonne, devient de plus en plus difficile.

La situation de l'emploi pèse lourdement sur l'accomplissement de nos missions, la charge de travail individuelle est de plus en plus lourde, le travail de masse de plus en plus conséquent.

Il est fréquent d'arrêter le travail prioritaire en cours pour se retrouver, sur un même service, à être tous mobilisés pour traiter une urgence. La priorité n'est pas terminée qu'il faut se mettre sur autre chose.

Le quotidien revient souvent à gérer l'urgence, les priorités. Les urgences succédant souvent aux priorités, il n'y a plus de continuité dans la réalisation des travaux, il devient plus que difficile de tout faire, beaucoup de retard se cumule dans le quotidien. Cette gestion de l'urgence et de stratification dans l'urgence est mal vécue, d'autant que la masse à réaliser chaque année est plus conséquente du fait des postes supprimés, des départs (en retraite, en mutation, suite à concours) non remplacés. Les tâches sont partitionnées, perdent de leur sens.

Le travail n'a plus de sens, plus de logique.

Certains services ont encore la tête hors de l'eau avec les renforts obtenus. Mais de nombreux services ont l'impression d'être abandonnés, n'ont jamais de soutiens...des agents se sentent seuls.

Des services sont confrontés à une explosion démographique, ce qui accroît les travaux de ces services confrontés à des mises à jour nombreuses, difficiles et engendrent un afflux à l'accueil.

Les services se vident de plus en plus. Et les agents de services déjà affaiblis sont sollicités pour aller renforcer l'accueil (secteur d'assiette, cellule CSP...). Ce n'est pas tenable. Les agents ne peuvent plus assumer leurs missions de façon cohérente, des missions de base deviennent impossibles à accomplir, le CSP ne peut plus être réalisé normalement, quand il peut être fait.

Le matériel à disposition des agents n'est pas toujours adapté, souvent dépassé, trop lent, ou insuffisant pour les applications informatiques que nous utilisons tous les jours.

Les applications sont parfois incompatibles entre elles (par ex, Word 7 avec Medoc,), nécessitent de multiples manipulations, de basculer d'une application à une autre (des applications fonctionnent sous internet explorer, d'autres sous Mozilla) ce qui nécessite des sorties d'écran fréquentes, irrationnelles dans la réalisation des travaux quotidiens. Il en résulte des pertes de temps importantes, un travail décousu, des pertes de sens dans le travail en cours.

Le besoin d'utiliser plusieurs applications simultanément est de plus en plus courant, or le matériel n'est pas toujours suffisant, pas ou plus adapté à des applications informatiques de plus en plus lourdes.

Dans de nombreux services les collègues ont besoin d'écrans plus grands ou des doubles écrans pour travailler sur plusieurs applications en même temps, ce qui limiterait les pertes de temps inutiles.

L'accès à la documentation est de plus en plus difficile et la source d'information souvent introuvable. L'application Nausicaa est inadaptée pour les recherches documentaires. Le moteur de recherche pour retrouver une documentation, une note, un Bulletin Officiel est inefficace alors que l'accès à la documentation est indispensable pour fiabiliser des procédures, des processus de travail ou les renseignements que l'on est amené à délivrer.

Les informations ne sont plus diffusées à tous les agents, ce qui nécessite bien souvent une recherche personnelle inutile.

Les notes ne sont plus commentées, ce qui prive bien souvent les agents d'une analyse indispensable et les oblige à rechercher inutilement l'information.

Il revient trop souvent aux agents d'aller chercher l'information (notes de service, BO, par exemple) ce qui est un obstacle à la mise à jour des connaissances pourtant indispensable, surtout pour l'exercice de missions qui nécessite des connaissances à jour.

Ces multiples recherches sont dévoreuses de temps alors que le travail est urgent !

L'implication des chefs de services dans la diffusion et le commentaire de notes est essentielle alors que la fiscalité est d'une grande complexité.

La diffusion des codes et des précis est par ailleurs trop restreinte alors qu'ils constituent un outil de travail indispensable.

L'accès à l'information est essentiel pour l'accomplissement des missions. Des services sont encore confrontés à des restrictions d'accès qui limitent leur possibilité de réaliser pleinement leurs missions (besoin d'un accès national au portail métier pour les services en charge de la programmation ou du contrôle fiscal [BDV, Cellule CSP, Pôle CE], un véritable full internet pour les services vérificateurs, entre autres).

Dans les services installés sur deux étages (SIP, par exemple), l'information n'arrive pas toujours à tout le monde. L'éclatement des services (secteurs d'assiette), suite à la mise en place de services fusionnés (SIP), rend les déplacements plus fréquents pour récupérer des dossiers ou des archives sur d'autres étages. Il est essentiel de conserver l'unité des services.

Les doctrines d'emplois sont souvent dépassées, les agents devenant polyvalents, à faire de tout, à faire de plus en plus.

Dans ce cadre, il est indispensable que les chefs de services pilotent mais aussi soutiennent, appuient, aident leurs agents. Les agents en SIE en ont besoin.

Les cadres A sont souvent trop absorbés par des tâches de logistique, statistiques, d'indicateurs, de gestion d'agora, du tableau de bord de veille sociale....ce qui les écartent de leurs missions principales.

[2. Des évolutions de services qui vont modifier l'exercice de nos missions.](#)

Nous avons conscience que les projets qui se profilent constituent des remises en causes profondes de nos missions !

Le Directeur Général a prévu, dans la mise en place de la démarche stratégique, que les DDFiP lui remontent les réorganisations de services qu'elles envisagent sur les trois années à venir.

Le rapport sorti le 30 avril de la fondation iFRAP, souligne qu'avec près de 5.000 points de contacts territoriaux, Bercy est l'administration qui dispose du réseau déconcentré le plus important, toutes administrations confondues. L'iFRAP indique que la suppression progressive des départements, la fusion des régions et celle des petites communes et intercommunalités « aboutira nécessairement à revoir les implantations des services, dont au premier chef celui de la DGFIP ».

C'est pour elle l'occasion de réduire les effectifs de 10.000 postes en 10 ans, réduire massivement le réseau des trésoreries, réduire à 400 les trésoreries mixtes, diviser par deux les trésoreries spécialisées, rationaliser les services SIP/SIE pour ne conserver que 200 structures autonomes spécialisées.

Dans ce cadre, nous vous demandons de nous exposer les propositions de réformes de services que vous avez remonté à la Direction Générale ou que vous allez proposer au mois de juillet à la Direction Générale pour que les agents de l'Essonne aient une lisibilité sur l'accomplissement de leurs missions.

Les agents doivent connaître les évolutions de services envisagées par la DDFiP.

a. Le rapprochement SIP/CDIF et l'exercice de missions des CDIF

La Direction de l'Essonne a mis en place le rapprochement CDI/CDIF sur Palaiseau il y a près de 10 ans.

Nous avons plusieurs fois demandé un bilan sur la mise en place de ce rapprochement pour en connaître les bénéfices. Nous l'attendons encore !

Nous avons rappelé à plusieurs reprises notre demande de création d'un secteur foncier au sein des secteurs d'assiette. Sans suite de votre part !

Nous pouvons vous affirmer que la mise en place de l'expérimentation CDI/CDIF dans l'Essonne a constitué un creve-cœur pour les agents du CDIF de Palaiseau,

basculés dans divers services, mais aussi un non sens en terme fiscal. Les déperditions sont énormes !

Les agents du cadastre sont inquiets de la généralisation de la fusion SIP/CDIF. C'est leur coeur de métier qui est en cause !

La dilution de la mission fiscale du cadastre dans les secteurs d'assiette des SIP est une aberration et entraîne des pertes fiscales conséquentes. Les agents de secteur, déjà pris par leurs missions d'assiette, recouvrement, mises à jour, saisie, gestion de la TH, CSP...n'en peuvent plus. Ils ne peuvent pas gérer les missions du CDIF.

Les missions foncières ont besoin d'être soutenues, renforcées, ce qui a été mis en évidence par la dernière révision foncière des locaux professionnels.

Des collègues ont le sentiment de ne plus avoir le temps d'approfondir leurs dossiers.

L'application MAJIC doit être revue pour gagner en ergonomie et en simplification afin de réaliser des gains de temps et d'efficacité.

b. Sur le maillage territorial, les fusions de services

Le maillage territorial est au cœur de l'accomplissement de nos missions. Le service de proximité permet de répondre à la demande de l'utilisateur.

De nombreux postes ont une taille critique, du fait des suppressions d'emplois intervenues.

La charge de travail est croissante, du fait des suppressions de postes, de la démographie, de la sollicitation des ordonnateurs, les missions souvent difficiles à réaliser dans ce contexte d'autant que les missions transverses prennent de plus en plus de place dans le temps de travail au dépend des missions propre au poste comptable.

Le Directeur Général a fixé la feuille de route de la DGFIP pour la période 2013-2018 avec la démarche stratégique en évoquant les regroupements de services, les fusions de services.

Le rapport de la fondation Ifrap du 30 avril dernier vise clairement la DGFIP pour déstructurer notre administration, remettre en cause son maillage territorial. Ce rapport

peut avoir d'autant plus d'écho que le gouvernement a annoncé un plan de réduction de 19 milliards d'€, dans le cadre du pacte de responsabilité, à réaliser jusqu'en 2017 sur la fonction publique d'Etat.

Les agents ont besoin de visibilité, dans leur vie personnelle, professionnelle.

Nous vous demandons de nous exposer l'évolution du maillage territorial que vous avez ou allez remonter à la Direction Générale.

Les agents doivent connaître les postes comptables que vous proposez ou que vous allez proposer de fermer, de fusionner, de regrouper afin que les agents puissent avoir une idée de leur place au sein de la DDFiP de l'Essonne et qu'ils puissent planifier leur vie personnelle et professionnelle.

Les fusions de services vont aussi concerner les SIE et les SIP. C'est une ligne qui a été fixée par le Directeur Général dans le cadre de la démarche stratégique.

D'autant qu'au Comité technique de Réseau du 20 mai dernier, la Direction Général a présenté la mise en place d'un centre de contact (CDC) à titre expérimental à compter du mois d'août 2014 sur la DDFiP de l'Oise.

Adossé au Centre Impôts Service de Rouen, ce service aura pour mission :

- de prendre en charge tout l'accueil téléphonique du département de l'Oise ;
- de traiter de l'ensemble des cas simples de gestion fiscale ;
- de répondre aux courriels des SIP et trésoreries pour la partie impôts.

A terme, de nouveaux services à distance seront mis en place, tels que l'accompagnement des démarches en lignes, la mise en place de chat, etc...

Ce centre de Contact aura des conséquences sur le fonctionnement des SIP et la situation de l'emploi dans les SIP concernés.

Pour ce qui est de notre direction, le projet de fusion des SIE de Juvisy Nord et Juvisy Sud est soumis au Comité Technique Local du 24 juin au matin pour avis.

Les agents doivent connaître les fusions de services, les réorganisations de services que vous proposez ou que vous allez proposer afin qu'ils puissent avoir une idée de leur place au sein de la DDFiP de l'Essonne et qu'ils puissent planifier leur vie personnelle et professionnelle.

c. Sur les missions de contrôle fiscal

Les agents en charge du contrôle fiscal expriment des inquiétudes quand au devenir de leurs missions.

L'expérimentation, à la DGE, de la relation de confiance inverse totalement le sens des missions du contrôle. Ce dispositif, qui fait de la mission de contrôle fiscal une mission d'audit est-il destiné à se généraliser ?

Sur la programmation, des fiches 3909 arrivent encore en brigade avec des motifs erronés (discordances qui n'existent pas, des motifs trop généraux comme...un poste de charges anormalement élevées). La programmation ne repose pas suffisamment sur l'analyse du dossier et trop sur une approche de critères informatiques.

Pour les agents nouvellement affectés en brigade de vérification, il est important que le stage pratique soit mis à profit pour constituer un approfondissement des connaissances (surtout pour les jeunes agents), avec un référent (un tuteur dans la brigade dans laquelle il effectue son stage), et des formations complémentaires (si besoin, sur la lecture de la liasse fiscale, d'une formation en droit commercial, la notion d'entreprise étant parfois floue, sur le recouvrement...).

Les agents sont confrontés à des difficultés au regard de l'évolution de la législation qui change très vite. Les applications informatiques ne suivent pas les évolutions législatives, les notes ne redescendent plus aux agents qui doivent aller chercher l'information, les notes difficiles sinon introuvables par Nausicaa.

Il est nécessaire que les réunions de brigade ne se transforment pas en simple analyse statistique des dossiers (analyse de la médiane, de la moyenne, des délais de mise en recouvrement à respecter...) mais soient consacrées aussi à l'évolution législative, jurisprudentielle et à l'évocation des dossiers en cours de vérification.

Les formations doivent être suffisamment anticipées. L'arrivée de l'application Alto2 a constitué l'exemple d'une mise en place d'une formation faite en catastrophe, aussi bien pour les formateurs que pour les vérificateurs ou les agents en pôles. Arrivée trop

tard, les collègues ont parfois dû se débrouiller seuls avec le contribuable et les correspondants départementaux Alto.

La suppression de la bureautique Windows (Word et Excel) ne fait que compliquer le travail des agents. Les imprimés en ligne sur Rialto sont inadaptés aux applications Open office et il est nécessaire de les remettre en forme, donc perdre du temps.

Les vérificateurs passent de plus en plus de temps sur des tâches administratives (beaucoup de temps passé avec l'application Rialto) et de moins en moins pour le contrôle.

D'autant que tous les services n'utilisent pas de la même manière Rialto. Des dossiers appelés en direction font l'objet de demandes de copies de documents qui sont pourtant rattachés sous Rialto.

Et dans le même temps, des pièces de procédures suites à interlocution ne sont pas rattachées sous Rialto.

Quelle est l'utilité d'une application pour laquelle il n'y a pas de suivi dans la chaîne des services alors que les vérificateurs passent de plus en plus de temps sur cette application ?

Et qu'en est-il de la généralisation de Rialto investigations aux brigades de la DDFiP ?

La généralisation des vérifications informatisées avec l'application Alto2 pose de nombreux problèmes de comptabilité pour l'intégration des fichiers d'écritures comptables. Les vérificateurs n'ont pas les compétences informatiques pour résoudre les questions de mise en conformité. Il est nécessaire d'évaluer à sa juste mesure le temps passé par les ACListes et les correspondants Alto pour les mises en conformité des fichiers afin adapter leurs objectifs.

Les agents expriment des réserves sur les dossiers de poursuites correctionnelles. S'il est nécessaire de fiabiliser les dossiers de poursuites, ils ont parfois l'impression que les dossiers sont regardés au vu des failles qui apparaissent dans la procédure (ce qui

aboutit à écarter des dossiers en poursuite) plutôt que le système de fraude qui doit être sanctionné. Les agents ont besoin d'être confortés dans leur approche et leur travail.

Les services vérificateurs ont des ordinateurs avec un full internet qui reste limité dans de nombreux accès. Il est nécessaire que l'accès internet des brigades de vérification ne soit pas bridé pour entreprendre les recherches dont les vérificateurs ont besoin.

Les Pôles CE ont également besoin d'un full internet pour leurs divers travaux de recherches.

Les remboursements de frais, pour des agents qui utilisent beaucoup leur véhicule, sont un réel sujet de préoccupation. Les tarifs des remboursements ne sont pas revalorisés alors que les frais engagés par les agents sont de plus en plus importants (achat du véhicule, assurance, entretien, essence). Il est absolument nécessaire que la situation soit débloquée.

Par ailleurs, le processus de remboursement ne fait que se complexifier ce qui oblige les agents à prendre de plus en plus de temps et donc perdre beaucoup de temps à remplir des imprimés et entrer des données dans un programme. La nouvelle application Frais de Déplacement paraît totalement inadaptée de par le temps qu'elle va demander pour saisir les données à chaque demande.

L'application FDD oblige maintenant la saisie d'un ordre de mission, soit préalable à chaque déplacement, soit récapitulatif (uniquement pour l'agent disposant d'un ordre de mission permanent tel les vérificateurs) qui fera l'objet d'une validation par le chef de service puis par le service de direction.

La demande de remboursement ne pourra se faire qu'à l'issue de ces validations, obligeant ainsi l'agent à retourner dans l'application une nouvelle fois. La demande de remboursement devant également être de nouveau validée par le service gestionnaire.

Il est de plus anormal que la date d'ouverture de la nouvelle application soit à ce jour prévu au 27/06 alors que les demandes de frais de déplacement via AGORA ne peuvent plus se faire depuis le 30/05.

Il est utile et nécessaire de simplifier le processus de remboursement de frais.

d. Sur les services de direction

Dans le cadre de la démarche stratégique, le Directeur Général évoquait des fusions ou regroupements de services de Direction (tels que les services du contentieux).

Les agents doivent avoir connaissance des regroupements de services, si cela est envisagé. Des regroupements de services de direction sont-ils envisagés en Ile de France ? Nous souhaitons savoir si vous proposez ou vous allez proposer des regroupements. Les agents concernés doivent pouvoir planifier leur vie personnelle et professionnelle.

III La rémunération et les régimes indemnitaires

Le gel du point d'indice depuis 2010 et jusqu'en 2017 est inacceptable. Les pertes de pouvoir d'achat se cumulent (accentuées par l'augmentation des taux de cotisations sociales), d'une année sur l'autre, alors que les agents travaillent de plus en plus.

Et alors que les suppressions d'emplois devaient permettre de mieux rémunérer les agents, c'est l'inverse qui se passe. Plus de suppressions de postes, c'est plus de travail et moins de rémunération.

Les agents de la DDFiP ne sont pas des privilégiés, les rémunérations de début de carrière sont trop basses au regard du coût de la vie, des loyers élevés. Le blocage du point d'indice engendre des difficultés pour de nombreux agents.

Les collègues ne demandent pas des allègements dégressifs de cotisations retraites, qui créent une distorsion entre ceux qui sont sous le seuil ou au dessus du seuil et vont mettre encore à mal le financement de la sécurité sociale, mais le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat de plus de 5%, depuis 2010.

Les diminutions de promotions par tableaux d'avancement sont inacceptables. Cela pénalise de nombreux agents qui ne passent pas dans le grade au dessus alors que les promotions par tableau d'avancement constituent une reconnaissance pour des collègues qui travaillent de plus en plus.

Toutes les possibilités de promotion statutaires par tableau d'avancement doivent être utilisées.

De nombreux collègues, itinérants, mettent à disposition de l'administration leur véhicule personnel pour travailler. Ils paient l'essence, l'assurance, l'entretien de leur véhicule. Leurs coûts augmentent chaque année. Il est indispensable que le barème des frais de déplacements soit revalorisé pour indemniser au plus juste ces agents.

L'annonce faite le 6 juin par le directeur général du montant de la prime d'intéressement, 120 € au lieu de 150 €, payée en août au lieu de mai, renforce la colère et le sentiment de mépris ressentis par les agents. En réduisant de 30 € le montant de cette prime annuelle pour tous les agents, la direction générale sanctionne les agents faute d'avoir atteint tous les objectifs fixés en matière d'indicateur (10 sur 12) alors qu'ils ne sont pas responsables des suppressions d'emploi, des moyens de fonctionnement en diminution. Nous exigeons que la prime d'intéressement soit versée intégralement et sans aucune restriction à tous les agents des Finances Publiques.

Le périmètre défini pour le versement de la prime accueil 2013, de 400 €, nécessite d'être revu. Il n'est pas admissible qu'il exclut des agents participant à l'accueil généraliste (par exemple, des agents de l'enregistrement participent à l'accueil du SIE, des caissiers au motif qu'ils perçoivent une ACF caissier, des agents de secteurs en renfort ponctuel ou lors de pics de charge...) d'autant que l'accueil dans les centres des finances publiques ne fait que croître.

Sur l'application du dispositif ZUS, le Directeur Général a enfin décidé de débloquent la situation en appliquant le dispositif ZUS, créée par décret du 21 mars 1995, aux agents de la DGFIP, en leur reconnaissant l'attribution d'un Avantage Spécifique d'Ancienneté .

Il est profondément anormal que les agents exerçant ou ayant exercé au CDFiP d'Evry Square des Champs Elysées, au CDFiP de Massy ou des Ulis, dont les sites ont été annoncés initialement situés en ZUS, soient sortis du dispositif pour des raisons de

limite de zone. Leur situation doit être revue par la Centrale et leur situation régularisée.

Pour les agents ayant déjà fait remonter leur reconstitution de carrière, il est indispensable que les effets pécuniaires soient repris depuis le début (soit d'application du dispositif, soit de leur affectation en ZUS). Il n'est pas acceptable que soit opposé aux agents un principe de prescription alors que le refus d'application du dispositif n'a été que du seul ressort de la Direction Générale.

L'harmonisation des régimes indemnitaires des Cadres A+ a permis de revaloriser nombre de cadres A+.

Nous demandons que l'harmonisation des régimes indemnitaires des cadres A, B et C soit faite vers le haut, ce qui permettrait de reconnaître l'implication des agents de la DGFIP, la diversification de leurs compétences, de leurs responsabilités.

Nous demandons que soit donnée aux agents une information sur la mensualisation des primes qui doit être mise en place, et sur les modalités de prise en compte des primes dans le calcul des pensions.

Des collègues expriment l'inéquité qui existe entre les primes

Enfin, nous demandons la revalorisation, pour les agents n'ayant pas accès à une cantine administrative, de la valeur du ticket restaurant.

IV Les besoins en mobilier et matériels informatiques

Les agents de nombreux sites expriment des besoins en matériel et mobilier. Nous vous en faisons part.

SIP d'Arpajon

La demande a déjà été faite d'une machine pour ouvrir le courrier, rien n'est arrivé. Le courrier a été ouvert, pendant la campagne, par des auxiliaires avec des coupe-papiers.

Le vieux matériel, hors d'usage ou en panne n'est pas débarrassé (fax, imprimantes, ventilateurs cassés). Beaucoup de sièges cassés sont à remplacer.

Trésorerie d'Arpajon

Les agents ont besoin d'avoir les applications Excel et Word et de disposer de postes de travail plus ergonomiques.

Trésorerie d'Athis-Mons

Le mobilier est vieillissant, les ordinateurs trop vieux, très lents.

Corbeil 21 bis rue Feray

Les logiciels sont inadaptés aux tâches en SIE. Les écrans trop petits, les agents demandent de grands écrans et des doubles écrans, des souris sans fil, des téléphones sans fil ainsi que des répondeurs. Besoin d'armoires pour le rangement, du matériel de bureau ergonomique.

Améliorer l'agencement de la banque d'accueil (SIP).

Problèmes d'imprimante à la cellule CSP Nord.

Besoin de changer les chaises en BDV 4.

Changement des écrans pour d'autres moins fatigants pour les yeux.

CDIF Corbeil

Le matériel informatique (PC) est obsolète. Il n'y a pas assez d'imprimantes et besoin de remplacer des multi-fonctions à bout de souffle. Les fournitures sont de mauvaise qualité. Les fauteuils usagers sont à remplacer.

Il n'y a plus d'imprimante au public depuis novembre 2012, en attente de remplacement.

Besoin de disposer d'une seconde station de lever.

Trésorerie de Dourdan :

Besoin de grands écrans, les ordinateurs sont lents vu le nombre d'applications à ouvrir.

Evry Direction Champs Elysées

En brigades de vérification, les applications informatiques appellent des remarques : lourdeur suite au passage à Open Office, la bureautique Open Office est incompatible avec certains logiciels (conversion DADS), les pertes de temps considérables pour la mise en page des documents ouverts sous Rialto. Les applications Word et Excel sont utiles. Il est nécessaire d'avoir deux navigateurs pour accéder à toutes les applications, ce qui représente des pertes de temps importantes.

Les recherches documentaires sur Nausicaa sont particulièrement difficiles.

Besoin d'unifier les navigateurs internet entre applications (Rialto, etc...) et besoin de disposer d'un full internet sans restriction, nécessaire pour effectuer des recherches

Evry Square Champs Elysées

Au SIE, besoin de matériel pour accueillir de nouveaux collègues. Installations à revoir (bureaux – câbles).

Trop d'applications avec des mots de passe divers. Pas d'ergonomie équivalente entre applications. Les applications sont souvent mises en place dans l'urgence, il y a trop de « débrouille » entre les agents.

Au SIP, Gaya doit être tenu par tous les agents et pas seulement par deux agents.

Evry Essonne amendes

Les écrans sont trop petits, les pannes fréquentes.

Le logiciel pour la Taxe d'urbanisme est obsolète. Il y a trop de mots de passe pour chaque ouverture d'application.

Les imprimantes sont insuffisantes (besoin de deux imprimantes). Le budget fournitures est trop limité. Les fournitures de produits sanitaires devraient être prises en charge par la DDFiP.

Evry Municipale

L'imprimante du front office est à changer.

Juvisy

Au SIP nord, il manque des imprimantes ainsi qu'une photocopieuse en réception spécialisée.

Sur le téléphone, il faudrait plus de 3 sonneries avant que l'appel bascule sur un autre poste.

Tous les ordinateurs ne sont pas changés en même temps : problème de compatibilité au niveau des dossiers partagés; réseau à revoir, problème notamment en période de saisie (PC très lents). Revoir la compatibilité des applications sous Windows 7 (ex : Médoc).

Quand les travaux du déménagement auront-ils lieu ?

Au SIP Sud: Demande de toilettes publiques et besoin d'une pièce au rez-de-chaussée pour accueillir les handicapés.

SIE sud, un photocopieur et une imprimante pour l'ensemble du service est insuffisant.

Au Pôle CE, la batterie de l'ordinateur portable pour les vérifications est hors service, elle doit être remplacée. La porte du box de réception n'a plus de poignée, elle doit être remplacée.

Trésorerie de la Ferté Allais

Un photocopieur et une imprimante sont insuffisants.

De nombreux fils au sol avec des multiprises. Les pieds se prennent dans les câbles au guichet de gauche.

Massy

Besoin de doubles écrans et de grands écrans, de téléphones sans fils et de souris sans fil.

Trésorerie de Monthléry :

Le matériel informatique est vieillissant.

Trésorerie de Ris-Orangis :

Les budgets de fournitures diminuent régulièrement, il devient difficile d'avoir des fournitures. Besoins de nouveaux ordinateurs et de nouveaux écrans pour tous. Les vieux ordinateurs ne doivent pas être remplacés par du matériel encore plus vieux.

Trésorerie de Viry Chatillon :

En fin d'année, manque de papier d'impression (comme en 2013, par ex)

Les ordinateurs sont lents.

Yerres

Libre office n'a pas amélioré le travail, devenu moins fluide : disparition des insertions automatiques ce qui demande plus de manipulations.

Le site Ouest est toujours obligé de modifier le cadre « destinataire » (avril 2012). Pégase toujours en cours, et les motivations ont disparu.

Liens Courdeau : disparition de certains liens depuis libre-office, ce qui est beaucoup moins pratique.

Yerres Ouest : un matériel de photocopie est hors d'usage depuis une semaine

Le changement de logiciels entraînent une régression, il n'est pas possible d'imprimer recto-verso.

V Hygiène, sécurité et sujets divers

Le ménage est un sujet qui revient sur tous les sites. Le constat est clair, les locaux de la DDFiP, postes comptables, services de direction, CDIF, sites fiscaux sont sales ou jugés très sales, pas entretenus ou très mal entretenus. Les agents travaillent dans des locaux mal nettoyés, sinon pas nettoyés, des bureaux où la poussière n'est pas faite ou de façon très approximative, les murs de plusieurs locaux défraîchis, sales, parfois attaqués par l'humidité, des sols qui ne sont pas aspirés, pas lavés ou pas assez, mangent dans des coins repas mal nettoyés.

Les toilettes sont souvent mal nettoyées, avec des produits d'hygiène dont la qualité en tant que produit d'hygiène est douteuse, fait à des heures où le personnel est encore présent dans les locaux (ce qui rend inefficace le nettoyage fait, notamment pour les toilettes), et des manques réguliers, sur certains sites, d'essuie-mains, de papier toilette, de savon.

Le ménage doit être fait aux heures de fermeture. Or, sur plusieurs sites, les femmes de ménage passent dans les services alors que les agents sont encore présents. Le peu de nettoyage fait ne sert pas à grand-chose.

Il est nécessaire que la direction effectue un réel contrôle du ménage fait sur les différents sites du département, tant sur les heures que sur la qualité.

Les femmes de ménage sont pressées par leur entreprise et sont tenues de passer très vite, ce qui ne sert pas à grand-chose

Le ménage des locaux, concédé à des sociétés dans le cadre d'un appel d'offre au mieux disant est une catastrophe pour les personnels des sociétés attributaires des marchés parce qu'ils sont pressurés, enjoint d'aller au plus vite. Le résultat est souvent déplorable, le travail parfois quasi inexistant, mal fait, les locaux toujours sales, l'hygiène approximative.

Il est indispensable que le ménage soit confié à des personnels embauchés par la DGFIP (personnels Berkany) dans le cadre de contrats leur donnant le temps nécessaire pour que les locaux soient propres et qu'à tout le moins le marché actuel soit revu en profondeur pour que les agents de la DDFiP puissent travailler dans des conditions d'hygiènes satisfaisantes.

Par ailleurs, la santé au travail est un sujet de préoccupation de collègues. Les visites médicales doivent être plus régulières.

Divers sites du département nous ont fait part de leurs observations en matière d'hygiène et de sécurité.

[Athis-Mons](#)

Les murs sont sales, la cuisine très sale, des toiles d'araignées dans les locaux. Les collègues constatent de l'humidité dans les locaux.

[Arpajon Trésorerie](#)

Besoin de caméras. Nettoyage en profondeur à effectuer.

[Arpajon, Général de Gaulle.](#)

Fuite sur la chasse d'eau au SIE. Demande de porte-manteaux dans les toilettes.
Besoin d'une fontaine à eau et d'entrebâilleurs (SIE)

Les sols sont sales, abimés (FI et Pole CE). A la FI, une dalle détériorée (colle contenant de l'amiante) est à réparer.

Corbeil, 21 bis rue Feray

Demandes de stores extérieurs au Pôle CE.

Les bureaux ne sont jamais nettoyés en brigade de vérification.

Les essuie-mains sont insuffisants.

L'accès aux étages n'est pas sécurisé.

Les espaces verts ont besoin d'être entretenus.

Corbeil CDIF

Les locaux sont très sales, vétustes, le ménage superficiel. Des fils électriques traînent au sol, des prises électriques à revoir (Pelp).

Les locaux ne sont pas sécurisés, les accès aux bureaux sont accessibles aux contribuables.

Demande d'un sèche main électrique en lieu et place d'essuie main de mauvaise qualité. Les toilettes sont sales et il manque des produits d'entretien.

En secteur, trop de multiprises et pas assez de perches informatiques.

Dourdan

Le four ne fonctionne plus.

Etampes CDIF

Les collègues interviennent seuls et sans témoin chez les contribuables, ce qui pose une question de sécurité pour l'accès aux propriétés.

Evry municipale

Besoin d'un nettoyage des locaux.

Evry Essonne Amendes

Les bureaux ont besoin d'un rafraîchissement.

Les locaux sont mal adaptés pour l'accueil du public handicapé.

[Evry, square des champs Elysées.](#)

Le site n'a pas de gardiens, les agents demandent des jeux de clés supplémentaires.

Les stores ont besoin d'être nettoyés, ce qui n'est jamais fait.

Au SIP (secteur 1) l'isolation des fenêtres est défectueuse et l'hiver nécessite un calfeutrage réalisé avec du scotch pour éviter l'entrée d'air froid ! Trop d'éclairage artificiel, la luminosité naturelle est insuffisante entraînant de la fatigue visuelle, des migraines. Le ménage est insuffisant, les sols rarement aspirés et nettoyés. Ils sont sales, de même que les toilettes, et la poussière importante.

Le parking n'est pas suffisant malgré l'attribution de badges.

Au SIE, les Open-space rendent les conditions de travail très difficiles (bruit).

Au Pôle CE, le ménage est mal fait.

Dans le coin repas, le ménage est insuffisant, le local mal entretenu, nécessite du savon et des essuie-mains.

[Evry Champs Elysées](#)

Les locaux sont sales et sombres (BDV).

Au PRS, la signalétique de l'issue de secours est à revoir, le branchement de l'issue de secours n'est pas fait, les agents souhaitent des stores pour protéger du soleil sur les fenêtres (ce qui était précédemment le cas).

Besoin d'eau chaude dans les toilettes qui viennent d'être refaites.

[Evry Paierie départementale](#)

Les agents exigent la communication des résultats de l'analyse d'air qui devait être faite avant décembre 2013 (nombre de fibres amiante dans l'air). Quand sera-t-elle faite ?

[Juvisy](#)

Le digicode du couloir du SIE Nord ne fonctionne pas. La porte reste ouverte la journée.

Besoin de la pose d'un digicode au SIP Sud.

Un boîtier d'alarme doit être placé à côté des coffres forts pour permettre un contrôle visuel de l'activation de l'alarme et éviter des déclenchements intempestifs. Il n'y a plus de place aux archives (SIE Nord recouvrement) et besoin de pilonner.

Toilettes sales, besoin de toilettes publiques.

Escaliers pas nettoyés, savon et essuie main insuffisant, nettoyage mal fait lors du remplacement de la femme de ménage (SIE Sud).

Au Pôle CE, une dalle collée (colle contenant de l'amiante) est à réparer.

La Ferté Alais

L'entrée du personnel n'est pas sécurisée, le ménage insuffisant.

Massy

Cellule CSP, besoin d'un fauteuil ergonomique.

Les bureaux sont sales (sur et sous les bureaux) en secteurs.

Besoin d'un nettoyage des sols plus réguliers.

Besoin d'une meilleure régulation du chauffage. Une fuite d'eau a été constatée sur des radiateurs (recouvrement).

Menecy

Les agents du site demandent que soit mis en place une issue de secours (porte avec barre anti-panique).

Ils font valoir un manque de visibilité pour la fermeture de la grille.

Des tas de fils électriques sont apparents.

Monthéry

Les toilettes sont sales.

Ris-Orangis

Constat d'une fatigue de plus en plus importante, avec un travail sur ordinateur toute la journée.

Il serait bon de rappeler, par un message aux chefs de services, que les agents, travaillant sur écrans, ont le droit à des temps de pose. Le décret n°91-451 du 14 mai 1991 *relatif à la prévention des risques liés au travail sur des équipements comportant des écrans de visualisation* dispose, dans son article 3 que l'employeur est tenu « de concevoir l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran. »

Savigny

La maintenance du défibrillateur est elle assurée ?

Viry-Chatillon

Les collègues sont restés plusieurs mois sans essuie main et papier toilette.

Ils constatent des odeurs désagréables avec l'augmentation des températures. Nécessité de refaire la peinture du coin repas. La trappe de la caisse est dangereuse. Les collègues relèvent la présence de moucherons dans les locaux.

Yerres.

Le nettoyage des toilettes est très insuffisant, manque fréquent de papier toilette, de papier essuie mains.

Madame la Présidente du Comité Technique local de l'Essonne,

Nous vous avons fait part des difficultés, du mal être, des demandes des agents de la DDFiP de l'Essonne.

Nous attendons des réponses de votre part.