CSAL
18 MARS 2025

Compte-rendu

1. <u>Approbation des procès-verbaux :</u>

Le PV du 7 novembre 2024 est adopté.

2. <u>Bilan du déploiement du dispositif national des « SIP de demain » (pour information) :</u>

Le contrat d'objectif et de moyens 2023 à 2027 prévoit de recentrer les SIP sur leur cœur de métier notamment en rendant l'accueil généraliste polyvalent et multicanal, en fiabilisant les fichiers d'assiette et en rendant le recouvrement des impôts plus sélectif, en décloisonnant les différentes missions des SIP.

Le Président rappelle que l'accueil primaire polyvalent a été mis en place dans l'Oise sur le site de Beauvais dès le mois de juin 2023 avant d'être généralisé à l'ensemble des SIP du département au cours du 2ème semestre 2024.

Alors que la désastreuse campagne GMBI avait entraîné un pic de fréquentation en 2023 les chiffres annoncés montrent une baisse significative en 2024. Cette diminution du nombre d'usagers accueillis est censée contribuer à la qualité de vie au travail des agents. L'alliance **CFTC-CFDT** remarque que la baisse est significative entre 2019 et 2020 (l'accueil ayant diminué de plus de moitié) mais que la diminution est nettement moins marquée depuis, l'année 2024 retrouvant des niveaux de 2022.

Le décloisonnement des missions accentue la polyvalence des agents engagée depuis la création de la DGFIP. Les agents sont dorénavant incités à suivre les formations dans la perspective de pallier aux difficultés rencontrées par les agents d'assiette ou de recouvrement selon les situations. Si pour le Directeur, cette polyvalence ne figure pas dans les objectifs en raison de l'intérêt d'un certain degré de spécialisation, elle permet une fluidité plus grande des tâches réalisées. L'alliance **CFTC-CFDT** est favorable à la polyvalence des agents dès lors que celle-ci permet aux agents de mieux exercer leurs propres missions. Mais l'alliance **CFTC-CFDT** restera fermement opposée à la banalisation de la polyvalence qui pourrait conduire, à terme, à une perte de savoir.

Pour l'alliance **CFTC-CFDT** l'objectif du déploiement des SIP de demain visant à diminuer le nombre d'usagers accueillis tout en améliorant les conditions de vie au travail des agents est loin d'être atteint.

Selon le Directeur, le recouvrement forcé reste de la compétence du SIP à court et moyen terme. Sur le long terme, son maintien passera par des évolutions informatiques.

La formation est un atout pour permettre aux agents de s'approprier les matières qui leur font défaut dans l'exercice de leurs missions mais les agents doivent pouvoir se situer au sein de leur structure. L'alliance **CFTC-CFDT** restera vigilante sur le maintien des spécificités des missions.

L'alliance **CFTC-CFDT** fait observer que le déploiement s'est achevé le 30 septembre 2024. Il est donc trop tôt pour tirer un bilan du déploiement du SIP de demain dans l'Oise. Notre alliance demande un prochain bilan dans les prochains mois.

3. Rapport social unique 2024 de la DDFiP de l'Oise (pour information) :

Le rapport social unique dresse le bilan synthétique des données RH de l'année écoulée.

Au 31 décembre 2024, la DDFiP de l'Oise compte 776 agents soit 24 agents supplémentaires par rapport à 2023. Pour autant, la DDFiP de l'Oise a accueilli au 1er septembre l'antenne des SIE du Val-de-Marne qui compte 25 agents. A services constants, la DDFiP de l'Oise a néanmoins perdu un agent.

Le recrutement de contractuels afin de combler les vacances d'emplois est en légère hausse de 18 à 20 (2 cadres B et 18 cadres C). La DDFiP de l'Oise a également recruté 3 contractuels sous le dispositif PACTE.

L'alliance **CFTC-CFDT** considère que le recrutement de contractuels ne doit pas devenir la norme pour combler les vacances d'emplois. La DDFiP de l'Oise doit engager des démarches auprès des lauréats de concours pour leur donner l'envie de rejoindre notre direction mais aussi des titulaires qui souhaiteraient venir exercer au sein de notre département.

En 2024, plus des ¾ des agents de la DDFiP de l'Oise disposent d'un contrat de télétravail. Seuls les agents du SDIF sont à peine au-dessus de 50 % ce qui peut s'expliquer par la nature des missions qui nécessitent d'être sur le terrain.

Dans le détail, environ ¼ des agents effectuent du télétravail régulier et ¾ du télétravail ponctuel.

Pour l'alliance **CFTC-CFDT** le télétravail est une réelle avancée. Le télétravail étant majoritairement exercé en mode ponctuel ou sur une durée d'une journée, il contribue à une meilleure organisation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Néanmoins l'alliance **CFTC-CFDT** regrette que les EDR soient amenés à exercer de plus en plus leurs missions en télétravail.

Le bilan social de 2024 est publié sur Ulysse 60 à la page « La Direction, Dialogue social, 19 mars 2025 ».

4. Sélection au choix des cadres A à compter de 2025 (pour information) :

Depuis le 1er janvier 2025, les modalités de mouvement des inspecteurs au niveau local ont évolué. Les mouvements locaux sont remplacés par des affectations locales exclusivement au choix.

L'ensemble des cadres A a été convié à la convention organisée le 3 mars 2025 à Clermont au cours de laquelle les services de la Direction ont présenté les règles qui s'appliquent désormais au sein de la DDFiP de l'Oise.

Pour le mouvement du 1er septembre la Direction publiera la liste des postes à pourvoir dès le lendemain de la publication du mouvement national. Les inspecteurs qui souhaiteraient candidater sur un ou plusieurs des postes proposés devront déposer une lettre de motivation avec un CV pour chaque poste. Les ressources humaines attirent l'attention sur le délai restreint pour déposer sa candidature. Les candidats seront ensuite invités à un entretien devant un comité composé du directeur de la filière

concernée (transverse, gestion fiscale, gestion publique) et du responsable du service recruteur. A la suite de la vacance de postes qui pourrait intervenir en cascade, de nouvelle fiches de postes seront publiées.

Compte-tenu des difficultés que peuvent engendrer l'élaboration d'un CV et la rédaction d'une lettre de motivation, l'alliance **CFTC-CFDT** est satisfaite de l'organisation précoce d'une réunion de présentation des nouvelles modalités d'affectation au niveau local à destination de l'ensemble des cadres A de la Direction.

Le délai entre la publication des fiches et la date limite de dépôt des candidatures étant relativement court, la **CFTC** encourage les inspecteurs qui envisagent une mutation de réfléchir dès à présent à la trame de leur CV et de leur lettre de motivation.

La **CFTC** est à la disposition des agents pour vous accompagner dans l'évolution de votre carrière. Si vous avez besoin d'aide, rapprochez-vous de nos élus.

5. Résultats des indicateurs de performance de la DDFiP de l'Oise au 31 décembre 2024 (pour information) :

Les indicateurs de performances correspondent aux objectifs assignés à la DDFiP de l'Oise.

Les résultats 2024 des indicateurs départementaux de performance sont publiés sur Ulysse 60 à la page « La Direction, Dialogue social, 19 mars 2025 »

Mais les documents présentés sont aussi l'occasion de prendre connaissance des objectifs fixés à la DDFiP de l'Oise pour l'année 2025.

Trois nouveaux indicateurs font leur apparition en 2025 :

- Part des contrôles des professionnels ciblés par Intelligence Artificielle et data-mining
- Réduction du coût d'affranchissement en recommandé
- Taux d'usagers satisfaits à l'issue de leur rendez-vous

Pour le Président, les résultats sont le fruit des efforts engagés depuis plusieurs années et reflètent le travail des agents.

Même si ce document retrace uniquement les objectifs fixés à la DDFiP de l'Oise et non sa déclinaison au niveau des services, l'alliance **CFTC-CFDT** salue sa communication. Il permet ainsi aux agents d'avoir une vision des objectifs susceptibles de leur être assignés et par là même d'axer leurs missions sur les cibles à atteindre. Pour autant, les agents doivent pouvoir exercer leurs missions sereinement et pour l'alliance **CFTC-CFDT** les objectifs ne doivent pas devenir une source de pression sur les agents mais un moyen de les accompagner.

6. Questions diverses :

Suite à l'intervention de la **CFTC** auprès des ressources humaines signalant l'absence de versement de l'indemnité de résidence au profit des agents du SDIF affectés sur le site de Creil ceux-ci ont pu voir la situation régularisée.

La direction rappelle qu'elle a envoyé un message aux agents en novembre 2024 pour le lancement de la campagne 2024 du forfait mobilité durable. L'indemnité est comprise entre 100 € pour un minimum de 30 jours et 300 € pour une utilisation pendant au moins 100 jours d'un moyen de transport éligible. La **CFTC** vous encourage à déposer votre dossier **au plus tard le 31 décembre** auprès des ressources humaines lors de la campagne 2025.

Les organisations syndicales demandent les nouvelles modalités d'utilisation de la journée d'autorisation d'absence exceptionnelle suite à la suppression des ponts naturels. La Direction précise que cette journée doit obligatoirement être prise dans l'année civile et ne peut alimenter le CET. La **CFTC** vous recommande de poser cette journée.