



Visite de M. Guillaume ROBERT, DGA en date du 03 mars 2025

Monsieur le Directeur Général adjoint,

Vous venez ce jour en Aveyron et nous formulons le souhait que votre visite soit l'occasion d'entendre « la vraie vie » des services et les attentes et interrogations des personnels de notre administration ainsi que les difficultés nombreuses des agent-e-s en première ligne pour défendre l'utilité de nos missions auprès des usagers et des collectivités locales.

L'Aveyron a une superficie de 8770 km² pour 277 000 habitants c'est le 5e département de France par sa superficie, les déplacements Nord / Sud sont compliqués par la présence de plusieurs cours d'eau encaissés dans des vallées profondes.

La population y est plus vieille et plus pauvre que la moyenne nationale. Elle se situe majoritairement dans les vallées et les bas-plateaux, mais il subsiste un habitat permanent non négligeable dans des zones où l'altitude est comprise entre 1000 et 1200 mètres, ces zones doivent faire l'objet d'un traitement particulier au risque de connaître une déprise démographique fatale. On parle ici de marge territoriale hyper-rurale. La concentration des biens et services sur l'agglomération de RODEZ les rendent peu accessibles et peu diversifiés en milieu rural.

Notre administration, avant le NRP (Nouveau Réseau de Proximité), était présente sur l'ensemble du département à travers 23 sites contre désormais 6 sites et une antenne. En 10 ans, elle a subi des pertes d'emplois importantes : 99 suppressions. La création d'un Centre de Contact des Professionnels à Decazeville a permis l'implantation de 35 emplois dans le département ; malgré cela, les effectifs de la DDFIP 12 sont passés sous le seuil des 400 emplois.

Nous, agents des Finances Publiques de l'Aveyron, sommes avant tout des fonctionnaires d'État. Nous sommes attachés au statut général de la fonction publique fondé sur les principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité. Lui seul permet d'éviter les pressions extérieures diverses et garantit la neutralité du service rendu aux usagers. Le budget 2025 constitue une nouvelle saignée pour les agents publics.

Vous trouverez ainsi plusieurs questionnements sur lesquels nous attendons des réponses :

Défendez les fonctionnaires : la baisse de l'indemnisation des congés maladies est honteuse et méprisante envers les agent-e-s ! Elle annonce une baisse considérable de la rémunération de toutes et tous : nous n'acceptons pas cette régression ! Nous vous rappelons par ailleurs les revendications exprimées de longue date par l'ensemble des OS sur le point d'indice, la GIPA, nos carrières à améliorer, ainsi que l'égalité salariale et l'abrogation de la réforme des retraites.

Défendez un réseau qui subit et fait au mieux : nous souhaitons que vous entendiez la réalité du ressenti des collègues qui dans tous les services s'adaptent aux évolutions et restructurations, font des efforts, subissent une dégradation de leurs conditions de travail, la pression des directives de maîtrise des dépenses parfois vécue brutalement, notamment sur les frais de déplacement qui ont un impact important dans nos territoires ruraux où la proximité du service public est un enjeu majeur . Sur toutes les missions nos collègues attendent d'être soutenus ! Nous exigeons une juste reconnaissance de nos efforts ! Sans amélioration notable des conditions salariales et des conditions de travail, il n'y aura pas d'amélioration de l'efficacité de notre service public et de l'attractivité de la DGFIP.

Les résultats de l'Observatoire Interne 2024 au niveau national sont inquiétants ; ceux de notre département sont encore plus catastrophiques. Les chiffres aveyronnais sont éloquentes sur bien des éléments : le nombre d'agents à être satisfaits de travailler au sein du Ministère est de 46 % contre 63% au niveau national, seuls 15 % estiment que leur direction évolue dans le bon sens, 68 % trouvent les changements trop rapides et ne sont pas optimistes sur leur avenir au sein de notre administration.

Au-delà de ce que vous considérez sans doute comme un ressenti, les organisations syndicales reçoivent de plus en plus d'alertes des services sur une souffrance au travail dans un environnement où le mal être au travail, le mal travail se sont installés durablement et continuent à se développer. Nous sommes dans un contexte d'intensification et de déshumanisation du travail qui s'accompagne de pressions devenues extrêmement fortes, mettant à mal les collectifs de travail.

En votre qualité de Directeur Adjoint, Il est urgent d'améliorer les conditions de travail à la DGFIP.

- **Défendez nos emplois** : les effectifs supprimés à la DGFIP en 2025 sont loin des promesses de « pause » dans le cadre du COM ! Partout dans nos Directions cela va entraîner de nouvelles tensions et difficultés ! Entendez les attentes de soutien du réseau qui n'en peut plus de « faire toujours plus avec toujours moins de moyens » ! Les mesures annoncées sont particulièrement inquiétantes pour notre région qui subit 2185 emplois supprimés en Occitanie depuis la création de la DGFIP et par exemple en Aveyron 120 emplois supprimés depuis 2009, malgré la création d'un centre de contact des professionnels ! Pour 2025, 6 nouvelles suppressions sont annoncées.

- **Défendez nos missions** : dans le cadre du COM, contrat devenu cadre, nous constatons un manque de transparence et d'information de notre administration, tant nationalement que dans les Directions locales, sur les projets liés aux missions. Vous déployez ainsi des projets sans dialogue, sans prise en compte des réalités de terrain comme on a pu le voir sur les projets GMBI et sur les taxes d'urbanismes.

Sur toutes les missions les personnels attendent d'être informés et associés et surtout entendus : bilan de la mise en œuvre des SGC et CDL, missions de contrôle, mission amendes, SIP de demain, missions foncières et cadastrales, missions des SIP et besoins d'accueil des contribuables, missions du bloc professionnel et attentes des entreprises.

Sur ces sujets nous ne prendrons qu'un exemple concret avec celui des pistes envisagées par la DG sur le dossier des PCE et leur avenir à travers la note toujours non publiée de la DG : comment pouvez-vous abandonner toute cohérence nationale sur la mission sans perspectives concrètes au réseau sur les attendus et les moyens donnés ?

- **Défendez vos cadres et les Inspecteurs qui animent le réseau** : nous sommes stupéfaits de la note de la DG évoquant l'affectation au choix et au fil de l'eau systématisée pour les cadres A. Ces annonces d'un recrutement au fil de l'eau n'ont jamais été présentées aux organisations syndicales et sont sources d'inquiétudes lourdes du réseau et des équipes locales : transparence, mise en concurrence délétère des candidat-e-s, iniquité dans le recrutement, non prise en compte des situations particulières....

Votre démarche engagée est particulièrement anxiogène pour les cadres A mais aussi les autres catégories qui se questionnent sur votre volonté de généraliser de tels processus (recrutements, mutations, affectations) inégalitaires pour les personnels, leurs droits et garanties !

➤ Centre de Contact des Professionnels

Le CC Pro de Decazeville a été créé en 2022. A ce jour, il compte 35 agents. Il gère les appels téléphoniques et e-contacts des SIE des Bouches-du-Rhône.

A compter du 29/04/2025, son champ de compétence va s'élargir par la prise en charge des appels et e-contacts des SIE de Millau, de Rodez et du Gers, puis l'Ardèche suivra en juin. Les conditions de travail seront durement impactées. Les agents craignent une augmentation conséquente du temps passé au téléphone avec la question du passage à 6 heures en journée normale, ce qui à ce jour est le temps passé en période de pointe. Avec le risque également d'une difficulté accrue à joindre les centres de contacts alors que l'offre physique (accueil classique) est déjà très diminuée et très peu présente sur le territoire.

➤ Équipe de Renfort (EDR) :

L'EDR de l'Aveyron est passé de 12 agents au TAGERFIP de 2022 à 9 en 2024 ; avec à ce jour 5 agents en activité.

Les restrictions de déplacement entraînent des difficultés dans la communication avec les services aidés. La tentative de redéfinition des missions effectuées a révélé un écart important entre les attentes des collègues en poste et celle des prescripteurs. Cette différence de point de vue a généré un embarras certain dans le quotidien de plusieurs agents de l'EDR.

➤ Service de Gestion Comptable (SGC) :

5 SGC sont implantés dans le département à Decazeville (avec une antenne à Montbazens), Espalion, Rodez, Saint-Affrique et Villefranche-de-Rouergue.

Beaucoup de collègues ne comprennent plus les exigences contradictoires d'une année sur l'autre ou même d'un mois sur l'autre. Les avancées technologiques visant à « faciliter » le travail mais surtout à supprimer des emplois, n'ont abouti qu'à fragiliser les collectifs par la création d'une forme d'incertitude technique (flux d'encaissement qui nécessitent un suivi important par exemple) et la perte d'autonomie dans certains domaines dans l'organisation calendaire notamment (les automates imposent le calendrier).

La constitution d'unités de plus en plus importantes (Saint-Affrique près de 400 budgets) déconnectent les agents du territoire (peu ou pas de contact avec les collectivités), malgré la présence des conseillers aux collectivités. Ces énormes SGC (particulièrement en nombre de budgets) ont entraîné un changement majeur d'organisation, une spécialisation la plus fine possible est demandée aux agents, avec comme conséquence un cloisonnement entre services, des difficultés de communication dans les collectifs, une absence de polyvalence et donc des tensions lors des absences de collègue. Le tout sur fond de suppression d'emplois et de grosses inquiétudes sur l'avenir des missions.

➤ Service Départemental Des Impôts Fonciers (SDIF) :

Le SDIF a été créé au 01/09/2022 avec une implantation à Millau. Il compte 23 agents au TAGERFIP 2024.

Le SDIF du département est confronté aux problèmes que rencontre l'ensemble des services du cadastre avec des applications informatiques catastrophiques, mal finalisées et l'impact du fiasco GMBI (cf rapport très critique de la Cour des Comptes).

De plus, son transfert de Rodez à Millau, avec des transferts d'emplois largement sous-évalués, combiné à un défaut de gestion et de pilotage dès sa création, avec notamment des agents se retrouvant livrés à eux-mêmes, ont largement contribué à sa désorganisation. La situation a atteint un tel niveau qu'elle a nécessité l'intervention de la cellule de médiation de Bercy.

Le Pôle Topographique et de Gestion Cadastre (PTGC) est constitué de 4 géomètres restés à Rodez et 1 géomètre à Millau. En 2019, le département comptait encore 9 géomètres. Ces derniers regrettent l'abandon des déplacements sur le terrain qui se traduit par un plan cadastral qui n'est plus mis parfaitement à jour et un effondrement des contrôles, tout particulièrement compte tenu de l'étendue géographique et rural du département. Affectés à des tâches de saisies, ils ont le sentiment d'être les bouches-trous du service.

Les agents du SDIF souhaiteraient une stabilisation de l'organisation, un plan de formation correspondant aux besoins, des emplois supplémentaires stables plutôt qu'un recours massif à des vacataires dont la formation ne peut être rentabilisée.

➤ Service de la Publicité Foncière et de l'Enregistrement (SPFE) :

Le SPFE de l'Aveyron, issu de la fusion de 3 SPF en novembre 2020, est implanté à Rodez avec 30 emplois au TAGERFIP.

Après le rattrapage façon bulldozer du retard national, avec les SAPF en première ligne, les SPFE sont désormais appelés «à mener des actions en faveur de la maîtrise de la qualité du fichier immobilier». La direction générale reconnaît en effet que «des allègements dans les contrôles ont pu impacter défavorablement la qualité du fichier immobilier» ; «le taux d'anomalies constatées pouvant atteindre 30 % de l'échantillon» dans certains services...

Les agents du SPF sont demandeurs de formations leur permettant de mieux exercer leur mission. Le service va donc organiser régulièrement des sessions de formation interne. Les agents s'interrogent toutefois sur la pérennité de ce dispositif. L'équilibre actuel étant fragile depuis l'arrêt de l'aide du SAPF. De plus, l'annonce que la direction locale mettrait en place une opération d'aide au SDIF pour le traitement des anomalies BNDP interroge sur les moyens du SPFE qui seront mobilisés à cet effet.

La grande inquiétude reste toutefois l'avenir du service en lui-même. En effet, la DGFIP ne cesse d'étendre les attributions des SAPF. Les récents transferts massifs d'emplois, notamment depuis les SPF de métropoles, laissent craindre un déport progressif de l'intégralité de la mission vers les SAPF.

➤ Service des Impôts des Particuliers (SIP) :

3 SIP existent encore dans le département, situés à Millau, Rodez et Villefranche-de-Rouergue. L'avenir du SIP de Villefranche-de-Rouergue semble toutefois en suspend avec l'absence de nomination d'un chef de service et un intérim longue-durée assuré par le responsable du SIP de Rodez...

La Direction Générale a présenté dans une note du 16/05/2023, mise à jour en février 2024, sa vision des « SIP de demain » :

- les SIP doivent offrir un accueil généraliste et multicanal des usagers, élargi à celui couvert par les France services (FS),
- l'activité des SIP doit se recentrer sur leurs missions de pleine compétence : mise à jour et fiabilisation des fichiers des contribuables, recouvrement amiable et pré-contentieux, gestion du contentieux fiscal et gracieux, comptabilité.

Par contre, l'activité foncière des SIP doit relever en priorité des services départementaux des impôts fonciers (SDIF), le CSP d'initiative relève des PCRP, et le recouvrement forcé doit être transféré au PRS.

Les agents ne sont pas dupes, l'objectif affiché est clairement la mise en place d'une organisation décloisonnée des secteurs dédiés à l'assiette et au recouvrement. Le but est de pallier le déficit d'agents en développant la polyvalence. Ce qui facilitera également par la suite le regroupement vers un SIP départemental comme c'est déjà le cas dans d'autres départements.

➤ Service des Impôts des Entreprises (SIE) :

Le département compte encore 2 SIE : 1 à Millau et 1 à Rodez (avec une antenne à Villefranche-de-Rouergue). L'antenne de Villefranche, comme toutes les antennes, a beaucoup d'inquiétude sur sa survie.

Dans les SIE, la charge de travail a considérablement augmenté alors que les suppressions de postes pèsent. Les échéances se succèdent rapidement, les agents suivent difficilement avec le sentiment de ne plus faire un travail de qualité. Il faut prioriser les tâches, en abandonner certaines. Avec la mise en place d'antennes et de centres de contact, les agents n'ont plus de vue d'ensemble sur les dossiers suivis. Le travail est morcelé, les tâches sont réalisées de manière « industrielle » avec pour conséquences une perte de sens des missions et une démotivation réelle pouvant à terme causer de nombreux RPS.

Le transfert des taxes douanières s'est fait sans formation à la hauteur.

Avec la dématérialisation, l'administration doit aussi faire face à des cyber-attaques, de plus en plus nombreuses, comme celle récente du piratage des comptes professionnels qui a augmenté la charge de travail pour les collègues.

La réorganisation en cours de la sphère du contrôle fiscal pose question. Avec la suppression des PCE, la fonction « expertise » et le contrôle sur pièce des professionnels sont transférés aux SIE.

Les agents s'interrogent également sur le transfert de créances SIE au PRS qui est déjà expérimenté dans 19 départements dont plusieurs d'Occitanie (Ariège, Gers, Hautes-Pyrénées) et qui s'est traduit pour certains par un transfert d'emplois.

Tout cela, sans compter la prochaine mise en place de la facturation électronique, qui même si elle est retardée, aura un impact conséquent sur les services de gestion.

➤ Trésoreries hospitalières :

Au nombre de 2 pour l'Aveyron: la Trésorerie Rodez Hôpital à Rodez (13 agents au TAGERFIP) et la Trésorerie Hospitalière Sud Aveyron à Millau (6 agents), calquées sur les Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT Rouergue pour le Nord et Nord-Ouest du département et Est-Hérault pour le Sud Aveyron).

Outre les graves difficultés budgétaires que connaissent les hôpitaux, et particulièrement l'hôpital de Millau, il existe une nouvelle problématique en lien avec la création de l'hôpital commun Millau/St-Affrique. A cela s'ajoute des tensions, avec une fronde de certains élus qui s'inquiètent de la baisse de l'offre de soins sur le saint affricain.

Les problèmes de trésorerie des établissements hospitaliers entraînent pour la plupart d'entre eux un défaut de paiement des charges patronales et taxe sur les salaires (TS), sans compter les problématiques en lien avec l'intérim médical. Là aussi, la trajectoire suivie est celle des SGC, avec une inconnue supplémentaire pour l'Aveyron tenant en la présence de 2 GHT sur le territoire.

➤ Missions du Contrôle Fiscal :

Questionnement sur une éventuelle disparition du Pôle Contrôle Expertise (PCE).

Obligation pour la programmation des contrôles de se baser sur les **listes MRV** qui sont faites par des requêtes informatiques et qui sont sensés être exceptionnels, mais qui sont souvent décevants au niveau local, cela va donc impacter les résultats du contrôle fiscal en général.

➤ Services de direction :

Les effectifs en service de Direction sont également très tendus, ce qui nuit au pilotage des missions départementales. Aussi, les instructions de Bercy, visant notamment les frais de déplacement, mettent en difficultés les agents qui se retrouvent en première ligne pour justifier d'un remboursement de frais, toujours à la baisse et de plus en plus tatillon.

Conclusion :

Sans faire de déterminisme, l'Aveyron compile plusieurs handicaps : étendue, éloignement des centres de décision, vieillissement de la population, ruralité et paupérisation.

Seule, une action dynamique de l'État visant à maintenir un haut niveau de service public accessible et de plein exercice compensera cet état de fait. Le maintien des services publics est un élément fortement structurant. A contrario, la monétarisation (exemple des buralistes ou du paiement dématérialisé) ou le passage au privé de nombreuses missions de service public amènera un déclassement et une marginalisation de nos territoires ruraux.

L'aspect statutaire avec le maintien des garanties actuelles pour les fonctionnaires est l'autre gros enjeux. Son abandon programmé est la porte ouverte à la renaissance des baronnies et divers passe-droit. **Seul, le statut protège le fonctionnaire contre les pressions, les chantages ou la corruption, c'est la garantie de son indépendance.**

Les revendications des personnels doivent être entendues, la politique de la réforme permanente épuise les agents et doit être abandonnée.