

FO DGFIP TARN

Compte-rendu Comité Technique Local du 16 juin 2022

Dans sa liminaire FO est revenu sur le lancement par la DGFIP d' un grand remue-méninges.

Va t-on demander aux collègues déjà exténués, d'éteindre eux-mêmes l'incendie, d'atténuer l'impact et les coûts dramatiques d'une politique de destruction de l'emploi et de dégradation de leurs conditions de travail ?

Gagnons du temps, allons à l'essentiel: ce que la prochaine feuille de route de la DGFIP devra contenir, c'est :

- l'arrêt de l'hémorragie de nos emplois et le recrutement de fonctionnaires sous statut;
- l'abandon immédiat du NRP;
- Les moyens nécessaires à l'exercice quotidien de toutes nos missions ;
- le maintien d'un réseau de proximité adapté à l'attente des citoyens ;
- le respect de la promesse de revalorisation des régimes indemnitaires.

Ce dont les agents de la DGFIP ont besoin, ce sont des conditions de travail motivantes et de qualité.

En réponse, le directeur nous précise sa volonté d'aller directement à la rencontre des agents (organisation de 3 réunions) pour s'imprégner des problématiques de notre département et à faire remonter « sans filtre » les fruits de cette consultation. 20 agents présents lors de ces réunions et seulement 10 questionnaires retournés.

FO a évoqué également dans sa liminaire les mouvements nationaux des mutations des catégories A, B et C publiés récemment sur Ulysse national. La lecture de ces mouvements fait apparaître une volumétrie trop faible en ce qui concerne les arrivées dans notre département,

Dans ce contexte, la situation des effectifs projetés au 01 septembre 2022 est particulièrement édifiante et la vacance d'emplois qui en découle, organisée délibérément par la direction générale, ne pourra que participer à l'aggravation des conditions d'exercice des missions et de travail des personnels ainsi qu'à l'affaiblissement des services du département.

Par ailleurs, les représentants du personnel ne disposent d'aucune information sur l'élaboration de mouvements locaux suite à la suppression des CAPL. Difficile de vérifier avec rien du respect des règles ! Comme les organisations syndicales l'ont encore rappelé début juin les représentants du personnel des départements voisins disposent d'éléments supplémentaires, et pourquoi pas le Tarn !

En réponse la direction se replie sur le fait qu'elle n'a aucune obligation de nous informer des décisions qu'elle prend, et s'en tient aux nouvelles règles de gestion,

Comment maintenir un dialogue social de qualité en opposant ce type d'argument, les collègues ont plutôt l'impression que la direction fait ce qu'elle veut sans réelle transparence.

Enfin pour FO , il est nécessaire que la DGFIP précise la déclinaison de l'ordonnance du 23 mars 2022 (ordonnance assez floue, il faut bien le dire) relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics. En effet les collègues dans les services du département

, et notamment dans les SGC, s'interrogent à ce sujet.

Le directeur s'est engagé à communiquer sur le sujet dans les semaines à venir (lors de la prochaine réunion des cadres pour commencer)

Tableau de bord de veille sociale : bilan 2021

Le baromètre social est un outil de recensement du mal être, et n'apportent pas des réponses concrètes aux agents, le tout avec peu de moyens alloués, ce qui ne peut constituer une politique volontariste de prévention pour l'amélioration des conditions de travail.

FO pense que ces outils (Baromètre social, TBVS,) ne visent pas uniquement à une amélioration des conditions de travail ; l'objectif poursuivi est simplement qu'elles ne se dégradent pas davantage, mais cet objectif, déjà minimaliste, est-il atteint ? Pour FO rien n'est moins sûr !

De plus, ne sommes-nous pas arrivés aux limites d'un exercice devenu au fil du temps de plus en plus convenu ? Il est toujours permis de soutenir que sans tous ces dispositifs ce serait pire, mais l'action syndicale doit-elle se borner à l'installation et au suivi de remèdes palliatifs d'une situation dont les personnels ne sont en rien responsables.

Tout de même cette année la direction a communiqué plus d'éléments aux représentants du personnel avec des indicateurs par service. Ces informations supplémentaires permettent de déterminer les situations particulières.

Quelques éléments : 10 agents concentrent 60 % des écarts, volume écarté de 1750 heures soit plus d'un ETP !

FO a rappelé les difficultés rencontrées par de nombreux services du département, et qu'il est de la responsabilité de la direction de faire en sorte que les conditions de travail des collègues ne se dégradent plus.

Temps de travail de l'antenne SIP de Lavaur

Plages horaires, à l'identique de l'ancienne trésorerie :

- fixes 9h30 11h30 14h 16h
- variables 7h15 9h30 16h 18h45

Vote favorable des organisations syndicales, suite au vote favorable unanime des collègues du site,

Bilan à mi-parcours du plan DGFIP 2020-2022 pour l'égalité professionnelle

Quelques éléments, effectifs à la DGFIP : 58,2 % de femmes, 41,8 % d'hommes
Pour le Tarn : 56,38 % de femmes, 43,62 % d'hommes

Objectifs du plan :

- mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle ;
- lutter contre les stéréotypes de genre ;
- garantir égalité salariale et dans les parcours professionnels ;
- prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- améliorer la gouvernance.

Le département du Tarn participe au réseau « Femmes en Occitanie » (première réunion le 3 juin 2022).

Action menée dans le Tarn sur le sujet de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : en 2020 formation de tous les cadres, et déclinaison à l'ensemble des agents en 2021 et 2022.

Télétravail : bilan 2021

Actuellement 48 % des collègues du Tarn sont télétravailleurs, et 80 % des agents équipés d'ordinateurs portables. En 2020 36 % de portables déployés, en 2021 70 %.

L'enquête de la DGFIP permet de constater qu'il y a peu de refus de télétravail (179/+53500 autorisations pour la DGFIP, 0 pour le Tarn).

Dans la très grande majorité des cas, ces refus sont motivés par une incompatibilité avec le fonctionnement du service et/ou le manque d'autonomie de l'agent. Les médecins du travail peuvent préconiser du télétravail pour des motifs médicaux : au 31 octobre 2021, 5 % des télétravailleurs exerçaient leurs fonctions à ce titre.

FO DGFIP constate les mêmes réticences vis-à-vis du télétravail que celles apparues autrefois envers le temps partiel.

En ce sens, le caractère obligatoire de la formation de deux jours relative au management à distance est un élément favorable.

A l'inverse, le fait de ne pouvoir déposer une demande de télétravail dans SIRHIUS qu'après un entretien formel avec le chef de service génère, dans la majorité des cas, une autocensure de la part des agents.

Il a vocation pour l'Administration de se donner les moyens d'obtenir les résultats escomptés en réduisant les velléités de recours. La démarche est d'autant plus aisée qu'elle se fait sans l'accompagnement d'un représentant des personnels.

En la matière, l'examen des demandes de télétravail et la décision d'accord ou de refus d'aménagement relèvent donc uniquement de la compétence du chef de service direct de l'agent.

En cas de désaccord, il appartient à l'agent de déposer sa demande dans SIRHIUS afin que la procédure de recours devant la CAP compétente puisse être enclenchée. Les trois modes de télétravail proposés par le protocole : fixes, flottants et mixtes (alliant fixe et flottant).

Plan de Continuité d'Activité (PCA)

L'objectif de ce PCA est de définir et mettre en œuvre une stratégie permettant aux agents de poursuivre leurs missions. Le PCA a vocation à limiter l'impact d'une crise sur l'activité des services.

Selon un niveau d'impact de 1 à 5 des activités critiques, le PCA est piloté par la direction via une cellule de crise.

Mise en œuvre du PCA en cas d'indisponibilité :

- d'un bâtiment (incendie, attentat, etc.),
- des agents (pandémie, grève, plus de transport, etc.),
- de prestataires (sinistre dans les locaux du fournisseur, etc.) ?
- du système d'information (attaque informatique, etc.) ,

La direction a défini des sites de repli : direction av De Gaulle à Albi, Gambetta à Albi, CFIP Mazamet , CFIP de Gaillac.

La direction, mais uniquement la cellule de crise (à priori) dispose d'un annuaire avec les no de portable de tous les agents du département.

Questions diverses

-travaux au 209 rue du roc avec le changement des ouvrants, phase 1 en cours. Pour l'instant pas de retard dans l'exécution des travaux, Les services déplacés pendant la phase 1 des travaux réintégreront leurs espaces le 23 juin. FO a demandé qu'un nettoyage des locaux soit effectué (en effet pas mal de poussière accumulée dans les bureaux).

-travaux cité administrative avec la réinstallation des services de la direction : calendrier des travaux maintenu avec un déménagement toujours prévu courant 2023.

-cadre de vie : commandes UGAP effectuées, du matériel reçu et stocké pour l'instant. La pergola pour le 209 rue du roc est commandée et sera livrée en septembre. Les travaux sur la cafétéria de Castres ont débuté.

-recours sur les compte-rendus d'entretien professionnel (CREP): 0 recours hiérarchique, 0 recours en CAPL dans le département. Ce n'est pas pour autant que tout va bien dans le meilleur des mondes, Les problématiques subsistent mais le parcours du combattant pour faire valoir ses droits décourage les collègues (recours hiérarchique préalable au recours en CAPL, ...). Procédure qui génère du stress et de la lassitude.

-convention signée pour l'intégration de 7 agents de l'Éducation Nationale au sein du CFIP de Gaillac.