

70 % de pessimistes à la DDFIP 86, la Direction a la solution : *Pour trouver la lumière, pensez au "relamping".*

Tenu en salle n° 1 de la Direction, ce Comité Technique Local (CTL) était programmé sur une journée entière en raison d'un ordre du jour particulièrement touffu. Après une brève introduction sur différents sujets d'actualité par Mme ~~Delafosse~~ ~~présidente de séance~~, nous avons abordé l'ordre du jour de ce CTL.

Point n° 1 : approbation des procès-verbaux des CTL du 7 octobre 2021, 2 décembre 2021 et 17 janvier 2022

FORCE OUVRIERE a voté POUR les PV des CTL du 7 octobre et du 17 janvier. Le PV du CTL du 2 décembre 2021 n'étant pas encore validé, il fera l'objet d'une présentation lors d'un prochain CTL.

Point n° 2 (information du CTL) : Présentation des résultats de l'Observatoire interne 2022

Comme chaque année, cette enquête a été menée auprès de l'ensemble des agents de la DGFIP. Le questionnaire en ligne était accessible du 6 janvier au 18 février 2022. Dans la Vienne, le taux de participation a dépassé les 50 % (53 %), très nettement en hausse par rapport aux années précédentes, ce qui permet de disposer de résultats beaucoup plus significatifs. Au niveau des résultats, le Département se situe dans une bonne moyenne par rapport à l'ensemble de la DGFIP et aux Directions comparables de la région. L'Observatoire est un outil qui permet aux agents de donner leur avis sur leur quotidien au travail et, pour certains indicateurs, les moyennes sur plusieurs années sont très parlantes.

1) Les indicateurs sur les conditions de travail sont paradisiaques. Nous sommes des agents très heureux !

- En moyenne sur 5 ans, 62 % d'entre nous sont satisfaits des conditions matérielles de travail (pic de 69 % en 2022).
- 70 % apprécient l'ambiance de travail.
- Sur 5 ans, 73 % ont un bon équilibre vie privée / vie professionnelle (pic de 80 % en 2022, c'est un record sans doute poussé par les effets du télétravail).

2) **Le télétravail** est plébiscité par ceux qui l'utilisent, mais ces nouveaux indicateurs doivent être affinés, notamment en recueillant aussi l'avis des agents qui ne télétravaillent pas. Des questionnaires sur le sujet seront prochainement envoyés à tous les agents de la Vienne pour connaître leur avis sur ce nouveau mode de travail et ses effets.

3) 62 % d'entre nous sont satisfaits du **FACVT** (Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Vie au Travail) et la satisfaction sur les outils collaboratifs et numériques monte en flèche à plus de 60 %, en raison, là aussi, du développement du télétravail et de l'effort réalisé par l'administration pour doter les agents en matériel portable.

4) **Le rôle de l'encadrement direct** est jugé plutôt positivement. Si 46 % des agents estiment que les encadrants devraient être plus attentifs au bien-être de leurs collaborateurs et à la qualité de vie au travail, seulement 34 % estiment que les encadrants devraient être à l'écoute et bienveillants et 71 % (moyenne sur 4 ans) estiment que leur chef de service est ouvert au changement et aux nouvelles méthodes de travail.

En revanche, lorsque la Direction croit entrevoir un meilleur partage par les agents des réformes et de l'évolution de la DGFIP, il est permis de se demander s'ils ont bien lu le même document que nous :

- En moyenne sur 5 ans, **72 % des agents de la Vienne estiment que la Direction ne va pas dans le bon sens, 66 % estiment que le rythme du changement est trop rapide** et 75 % estiment qu'ils ne sont pas acteurs de ces changements, étant entendu qu'aucune question ne porte sur l'appréciation des agents sur ces évolutions. Contrairement à ce que croit comprendre notre Direction, le niveau de ces deux indicateurs traduit indiscutablement une défiance envers les évolutions néfastes de notre administration.

Mais ce n'est pas tout : en moyenne sur 5 ans, **69 % des agents sont pessimistes sur leur avenir professionnel à la DGFIP, 70 % estiment que les critères de promotions ne sont pas objectifs¹, 65 % ne sont pas satisfaits des possibilités de promotion et d'avancement, 57 % ne sont pas satisfaits de leur rémunération (pic à 62 % en 2022) et 60 % des agents de la Vienne ne se sentent pas valorisés dans leur travail**, alors que, dans le même temps, la

¹ La question a été modifiée par rapport à 2021 où elle portait sur la transparence des critères. On a modifié le contenu de la question, mais la réponse reste la même : c'est mauvais.

DGFIP reste à leurs yeux une grande administration, dans laquelle plus de 65 % d'entre nous sont fiers de travailler.

Avec plusieurs années de recul, on s'aperçoit que tout n'est pas sombre dans l'appréciation des agents sur leur quotidien de travail. Certains indicateurs sont bons, d'autres sont mauvais. On se rend compte surtout que, sur la durée, les indicateurs évoluent peu et de façon assez lente. Plus ou moins, les bons restent bons et les mauvais restent mauvais. En fait, on ne voit pas sur l'évolution des indicateurs, quelle est la véritable action des cadres supérieurs qui nous dirigent, de ces "managers de haut niveau".

Pire, les indicateurs très mauvais le sont sur la durée. Et pour ceux-là, on a vraiment l'impression que rien n'est fait, ni par la DG, ni par les Directions locales pour inverser la tendance. Ils regardent, ils constatent passivement, et puis ils replient le document et l'oublient, alors que ce type d'outil devrait guider leur action au quotidien. Mais comment rendre l'optimisme aux 70 % des agents qui l'ont perdu, lorsque les perspectives de carrière sont aussi sombres à l'horizon 2026 ou avant ?

Point n° 3 (information du CTL) : présentation du tableau de bord de veille sociale (TBVS) pour l'année 2021

Le TBVS est un outil qui permet, au moyen de différents indicateurs, de mettre en place, de façon adaptée, une culture de la santé au travail et de prévention des risques psycho-sociaux dans nos services. Voilà ce qu'il nous paraît important de retenir des indicateurs 2021 :

1) Les fiches de signalement établies pour des agressions verbales ou physiques venant de l'extérieur du service en direction des agents sont en diminution et retombent à leur niveau de 2018 (6 fiches). La Direction les compile mais ne sait pas analyser leur évolution, se réfugiant derrière l'explication d'une simple évolution conjoncturelle.

2) Le taux de couverture des effectifs remonte, mais la Directrice avoue suivre la situation sans maîtriser grand chose... on se disait bien, aussi...

3) Le nombre et le volume horaire des écrêtements diminuent, mais le télétravail vide cet indicateur d'une partie de son sens puisque les heures effectuées en plus en télétravail ne sont pas décomptées et donc n'entrent pas dans le système de l'écrêtement. Il s'agit dans la plupart des cas de petits écrêtements mais pour les 15 agents recordmans du genre, la Direction indique qu'elle surveille la situation avec les chefs de service.

4) La moyenne d'âge des agents de la Vienne reste stable à 49,1 ans, un indicateur que personne ne sait analyser dans le cadre du TBVS.

5) Même si le nombre de jours d'arrêt pour congés de longue maladie et congés de longue durée diminue, 23 agents sont concernés par des pathologies lourdes, ce qui représente près de 4 % de l'effectif départemental. À la question de FO sur le lien entre ces maladies et les conditions de travail, le stress, le surmenage, la pression, la Direction botte en touche en indiquant que les motifs des arrêts ne lui sont pas communiqués par le corps médical...c'est tellement pratique !

6) Si le nombre d'agents atteints de pathologies lourdes est conséquent, le nombre d'accidents de service reste faible (7 accidents de service en un an pour des chutes et des accidents de la route). La Direction indique qu'elle n'a pas encore enregistré de déclaration d'accident de service intervenus au domicile d'un télétravailleur.

La Direction fait, presque au mot près, le même bilan que l'an dernier de tous ces indicateurs : *"Les indicateurs ne sont pas de nature à alerter particulièrement"* ! Tout au plus, elle indique que les transformations de notre administration, la progression de la numérisation, le télétravail, peuvent être anxiogènes. Non, vous croyez vraiment ? La Direction pense toutefois avoir détecté une dégradation "sensible" du climat et des relations entre les personnes dans les grosses structures, ainsi qu'un "déficit d'apprentissage" et une baisse du "niveau de compétences" liés à une formation initiale réalisée à distance en 2021 et donc dans des conditions dégradées.

Disons le tout net : nous ne sommes pas éblouis par un niveau d'analyse stratosphérique de la Direction sur les indicateurs du TBVS, comme sur ceux de l'Observatoire interne. Le ministère des Finances a fait l'effort de se doter de ces outils mais sans diffuser de grille d'analyse, laissant les Directions locales élaborer ou pas un plan d'action pour les points sur lesquels elle peut disposer d'une marge de manoeuvre. La DGFIP survivra-t-elle assez longtemps pour que la démarche soit menée à son terme ? Rien n'est moins sûr.

Point n° 4 (information du CTL) : bilan de la formation professionnelle 2021

Exercice annuel obligé, le bilan de la Formation Professionnelle a confirmé, pour 2021, un début de retour à la normale après une année 2020 covidée. Les formations à distance laissent de nouveau la place à des formations en salle avec un formateur physiquement présent face aux stagiaires...comme il se doit. Il faut dire que ce mode de formation n'a pas recueilli un enthousiasme débordant de la part de ceux, formateurs comme stagiaires, qui l'ont subi. Il a certes constitué un palliatif pendant la pandémie, permettant, malgré tout, de maintenir un semblant d'activité de formation, mais il est temps, à présent, de revenir à un dispositif en salle qui a largement fait ses preuves, loin de tous ces gadgets qui éloignent les gens des uns des autres. Comme beaucoup de nos métiers, la formation est un sujet trop sérieux pour être abandonné au numérique.

En matière de gadget et de formation au rabais, nous avons redit tout le mal que nous pensons des formations électroniques, dispositif plus proche de l'information que de la formation.

L'activité de formation ne connaît pas de difficulté liée à l'effectif du service Forpro, au nombre de formateurs, au nombre de salles, ou à l'équipement informatique de ces dernières. La complémentarité entre le service Formation professionnelle de la DDFIP86 et l'ACIF (Antenne du Centre Interrégional de Formation) permet de pallier aux éventuelles difficultés de cette nature en élargissant le panel de formateurs et de lieux de stage.

Le bilan quantitatif est conforme aux résultats des années précédentes (en excluant 2020) : le nombre de jours-stagiaires est stable sur 3 ans et le nombre d'agents ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année est stable depuis 2018.

La baisse spectaculaire du nombre de fiches de tutorat (une cinquantaine par an de 2018 à 2020, mais seulement 15 en 2021) ne trouve pas véritablement d'explication, en dehors de la diminution du nombre d'agent arrivant dans le département. Le manque de reconnaissance des tuteurs, admis unanimement, n'est toutefois pas la cause de cette diminution.

Le nombre d'exclus de la formation diminue fortement, passant de 36 en 2018 et 2019, à 26 en 2021. L'hypothèse avancée pour expliquer cette baisse porte sur un moins grand nombre d'agents partant à la retraite, ces derniers étant peu enclins à suivre une formation quelques mois avant leur fin de carrière. Il s'explique également par un plus grand nombre de e-formations obligatoires pour tous.

Le pourcentage des absents de la formation (qui s'inscrivent à une formation mais qui ne la suivent pas) reste peu important, mais il augmente de façon continue (1,3 % en 2018 et 4,6 % en 2021). Aucun phénomène permettant d'expliquer cette hausse n'a été identifié, étant entendu que les agents qui reçoivent des convocations pour des formations électroniques et qui ne suivent pas ces formations (y compris les inscrits d'office qui n'ont rien demandé) ne sont pas comptés dans le nombre.

Enfin, nous aurions aimé savoir si les résultats aux concours (entre 15 et 17 % d'admis selon les années) sont bons, moyens ou faibles, mais pour la Direction, le chiffre est exclusivement dépendant du niveau de motivation des participants et n'est pas analysé en lui-même, par d'éventuelles comparaisons avec d'autres départements.

Point n° 5 (information du CTL) : Exécution du budget 2021 / Perspectives 2022

La présentation des données budgétaires en CTL entraîne rarement des débats enflammés. Pourtant, la série de chiffres qui nous est communiquée est désormais accompagnée d'une fiche de présentation qui permet de dégrossir le sujet. Malgré cela, lorsqu'on aborde ce sujet en CTL, on a toujours l'étrange impression qu'en matière de budget, la Direction nous cache des tas de choses.

Nous avons questionné la Direction sur les points suivants :

- 1) Toutes les demandes de matériel ou de petits travaux formulées dans l'application OSLO sont satisfaites.
- 2) Concernant les dépenses d'affranchissement, la Direction indique que nous sommes sans doute parvenus à un seuil incompressible dans le fonctionnement de nos services (environ 300 000 € par an, 3 fois moins qu'en 2012) et que les dernières marges de manœuvre se situent du côté des dépenses effectuées pour le compte des collectivités locales.
- 3) Les dépenses de frais de déplacement diminuent nettement en 2021 (186 000 €), alors qu'elles étaient restées stables en 2019 et 2020 (environ 300 000 €). La Direction y voit l'effet des nombreuses réunions tenues à distance, ce qui nous laisse un peu perplexes. On verra en 2022 si la tendance s'inverse.
- 4) La baisse de 50 % des dépenses de fournitures par rapport à 2020 est expliquée par un décalage provoqué par des achats importants en fin d'année 2020.

Enfin, les dépenses de loyers et de fluides se sont écroulées en 10 ans, passant au total de 950 000 € à 126 000 €, ce qui s'explique principalement par la fermeture d'une trentaine de trésoreries. On dépense moins, mais on a quasiment totalement disparu du paysage. Quel exploit !

La dotation budgétaire de la Vienne (BOP 156 - Budget Opérationnel de Programme) permet de financer l'intégralité de nos besoins courants, les arbitrages se portant sur les travaux immobiliers lourds. Mais cette situation budgétaire plus "confortable" que par le passé est acquise au prix de suppressions d'emplois, de multiples fermetures de services, de privatisation de missions et d'abandon de métiers au profit de plateformes internet et/ou téléphoniques.

Jamais à court d'anglicismes divers et variés, la Direction a indiqué que 97 545 € vont être consacrés à des travaux de "relamping" dans les locaux de la Direction. Assez peu familiarisés avec le globish, la langue maternelle de tous les technocrates du pays de Molière, nous avons demandé à ce que ce terme soit précisé. En l'occurrence, il s'agit de changer les éclairages des bureaux, afin de réaliser des économies d'énergie en modernisant le système d'éclairage. Bruno Montmureau a proposé d'utiliser "relampage" pour faire français, plutôt que cette terminaison en "ing". C'est très malin et ça peut aussi marcher avec parking (parkage) ou camping (campage). En revanche, pas avec footing, ni shopping...on

rigole comme on peut en CTL !

Point n° 6 (information du CTL) : point d'étape sur la création du SGC de Poitiers extérieur

Le SGC de Poitiers extérieur devrait être créé juridiquement au 1er janvier 2023, en regroupant les trésoreries de Neuville de Poitou, Vivonne, Vouillé, la Paierie Départementale et les agents du SGC de Poitiers qui gèrent actuellement la collectivité Eaux de Vienne. Au 01/01/2023, ce nouveau poste comptable sera implanté sur 2 sites : une partie de l'effectif dans les locaux de l'actuelle trésorerie de Neuville, l'autre partie dans les locaux de la rue Saint Louis à Poitiers. L'aspect très pratique de cette installation n'échappera à personne, d'autant qu'elle est prévue pour durer 3 ans, jusqu'au 1er janvier 2026, date d'achèvement du bâtiment censé accueillir le SGC sur la commune de Neuville de Poitou...étant entendu que ledit bâtiment n'a pas encore fait l'objet d'un commencement de construction, puisque l'architecte n'est toujours pas choisi.

Un cadre supérieur dit "préfigurateur" a été désigné pour mettre en place l'organisation temporaire qui durera donc 3 ans. M. [REDACTED], AFIPA, chef du SIE de Poitiers, assure cette mission qui lui ouvrira ensuite tout grand les portes du SGC en qualité de comptable s'il le souhaite.

En termes "métiers", la création de ce SGC se heurte à d'importantes difficultés liées principalement au fonctionnement de la collectivité Eaux de Vienne : problèmes de flux informatiques avec le comptable, base clients "vérolée", rectifications ou annulations de facture générant des sommes négatives, des excédents de versement, des imputations provisoires à dénouer ligne à ligne par les collègues du SGC de Poitiers. La Direction, qui évalue à 4 équivalents temps plein les travaux de gestion de ces anomalies, aimerait bien que ces difficultés soient résolues avant le 01/01/2023...mais, à voir leur tête en CTL, ils n'y croient pas une seule seconde.

En termes d'organisation du travail, tout n'est pas acté. Fonctionnement par pôle ? Combien ? Implantés où ?

Quant au volet RH, c'est de la gestion de haut vol : les agents ont posé moult questions sur la PRS (prime de restructuration de service) et n'ont reçu que des réponses partielles, par ailleurs très tardivement, de la part de l'encadrement supérieur des RH de la DDFIP. Une partie des questions est d'ailleurs en cours d'analyse par la Direction Générale, qui ne répond pas...

La création de ce SGC étant effectuée dans des conditions matérielles totalement fantaisistes, la Direction a obtenu de la DGFIP une dérogation aux règles de gestion (une de plus, mais c'est pour la bonne cause) : les agents qui seront présents au 01/01/2023, seront affectés en tant qu'ALD (ça, c'est la norme) et pourront régulariser leur situation en septembre 2023 en bénéficiant de conditions prioritaires d'affectations (ça, c'est aussi la norme), mais également en septembre 2024 ou 2025 (ça, c'est hors norme). Par exemple, les agents de St Louis ne souhaitant pas être affectés à Neuville en 2026, ont la possibilité d'attendre le dernier moment pour demander leur mutation et bénéficier alors d'une priorité.

Le nombre d'agents nécessaire au bon fonctionnement du SGC n'est pas encore arbitré, deux réunions étant prévues avec les agents en juin et septembre 2022, des réunions au cours desquelles "tout le monde pourra s'exprimer" dicit la Directrice.

Les agents de Vouillé et Vivonne se sont déjà exprimés sur leur souhait de rejoindre l'un des deux sites. Il nous a été assuré que leur choix sera respecté au 1^{er} janvier 2023.

Il a déjà été acté que le siège du SGC sera Neuville de Poitou dès 2023 et que l'antenne de Saint Louis ne sera pas "pérenne", c'est à dire qu'elle sera invisible au tableau des emplois (TAGERFIP) et donc non susceptible d'être demandée en mutation, contrairement aux actuelles antennes de Loudun et Civray. En théorie, le comptable sera donc en capacité d'affecter les agents de la structure SGC où bon lui semble...

Enfin, le "préfigurateur" réfléchit à l'implantation des agents sur chaque site en fonction des métiers (dépense, recettes, comptabilité). Et c'est tout sauf neutre pour les agents.

Pourquoi créer un SGC dans des conditions pareilles, alors que nous avons appris suite à ce CTL que certains départements ont fait le choix de reporter la finalisation du NRP en raison de problèmes immobiliers ? Réponse de la Direction : "Parce que tel est notre bon plaisir"...bon, d'accord, ils ne l'ont pas dit comme ça, mais ça revient exactement au même !

Point n° 7 (information du CTL) : point d'avancement du FACVT (Fonds d'Amélioration des Conditions de Vie au Travail)

Sur les 65 000 € alloués à la Vienne, nous en avons déjà dépensés ou engagés 60 000 €, et il est possible que nous ayons au final 3 000 € de trop, qui pourraient être employés à l'action "massages".

Une partie du matériel a été réceptionnée : les plantes, les pergolas, les tables extérieures et les jeux de fléchettes. Les mobiliers intérieurs sont en attente de livraison. Il a été rappelé que les dalles extérieures seront réalisées par des entreprises, mais que l'installation des tables sur les dalles sera effectuée par les agents de la DDFIP "en régie". L'emplacement des salles de détente est choisi sur les différents sites qui en seront pourvus, mais certaines (à la Brelandière et à Slovénie) devront être vidées, voire cloisonnées et rafraîchies.

Les agents qui ont connu des problèmes de fissure, de fuite, avec leurs gourdes et leurs tasses estampillées Finances Publiques peuvent les faire remonter à la Direction qui détient un stock de réserve.

Point n° 8 (information du CTL) : point d'étape de la création d'un SFACT (service facturier) au SGC Nord-Vienne, antenne de Loudun

La création d'un SFACT auprès des trois principales collectivités du loudunais avait été évoquée lors du CTL de décembre 2021. Depuis, la MRCDP (Mission Régionale de Conseil aux Décideurs Publics, DRFIP 33) a rendu un avis positif (en enthousiaste, en s'en doute !) sur cette opération, dont la mise en place est programmée pour mars/avril 2023.

Ce service devrait être installé à Loudun, dans les locaux de l'actuelle antenne du SGC et comprendrait 5 agents (1 cadre A, adjoint du comptable, 2 agents du SGC et 2 agents territoriaux) sous l'autorité du comptable du SGC.

Il y a deux façons de considérer un SFACT sur le SPL :

- on peut le voir comme une irruption du comptable chez l'ordonnateur avec un accroissement des prérogatives du comptable qui récupère la gestion des factures en amont du mandatement et qui, de ce fait, maîtrise une partie plus grande partie de la chaîne de la dépense. C'est ce que la DG appelle *"conforter la DGFIP dans son rôle de conseil et d'opérateur de référence de la fonction financière et comptable publique"*...en clair, du pipot ! Pour s'en persuader, il suffit de relire "le guide du SFACT en SPL" pour y trouver les vraies raisons : économies d'échelle et gains de productivité. On peut y ajouter la foutaise de la suppression de soi-disants "contrôles redondants" qui n'existent que dans l'imagination de ceux que la gestion des collectivités locales par l'Etat défrise au plus haut point.

- a contrario, on peut le voir comme une irruption de l'ordonnateur chez le comptable qui enfonce un coin dans nos services en attendant l'étape d'après, à savoir la transformation du SGC en agence comptable sous l'autorité d'une collectivité locale.

Si nous étions une grande administration, solidement ancrée sur ses bases, bien positionnée et défendue par nos élites, on pencherait pour la première version et on se féliciterait ici de la création des SFACT. Mais nous sommes une administration qui se fait démolir. Nos structures ferment, nos emplois fondent, nos missions sont abandonnées à d'autres, nos métiers se font massacrer, nous sommes affaiblis et nous perdons en moyens et en crédibilité. Dans ce contexte, FORCE OUVRIERE estime que le SFACT est surtout l'un des outils qu'a trouvé la DGFIP (avec le contrôle hiérarchisé de la dépense, le contrôle allégé en partenariat) pour se débarrasser à terme de la gestion des collectivités locales.

QUESTIONS DIVERSES

En questions diverses, nous avons demandé à la Direction si elle pensait nommer prochainement un comptable intérimaire au SGC de Poitiers, suite à l'indisponibilité prolongée de l'actuel chef de poste. Réponse affirmative, sans plus de précision à ce stade, mais la décision devrait être rendue très vite.

La Direction a fait un point sur les recrutements de contractuels à la rentrée 2022 : 4 nouveaux contractuels feront leur arrivée dans nos services. Rappelons que sur les 14 recrutés en 2021, 2 ont démissionné et 2 ont passé un concours et sont devenus des fonctionnaires sous statut. Les 4 recrutements de 2022 compenseront donc ces 4 "départs".

Ils seront recrutés pour 3 ans renouvelables et affectés dans 4 structures : les SIP de Châtellerault, Montmorillon et Poitiers et le SGC de Montmorillon (au siège).

La direction espère obtenir un B supplémentaire.

Rappelons que des agents figurant sur listes complémentaires n'ont toujours pas été appelés pour combler les vacances d'emplois, que les promotions internes sont plus que jamais limitées en nombre malgré les départs massifs en retraite.

Et après ça, on nous dit de rester optimistes...

La délégation FORCE OUVRIERE

Titulaires : Amélie Bardet (Pôle Contrôle Expertise), Eric LIEBUS (Mission Départementale Risques Audit).

Expert : Frédéric RICHARD (Trésorerie de Neuville-de-Poitou).