

Tenu en salle n° 3 de la Direction, ce Comité Technique Local (CTL) du mardi 15 novembre 2022 restera comme le dernier dans l'histoire des services des Finances Publiques de la Vienne. En effet, la prochaine instance, qui se déroulera le 19 janvier 2023, portera le nom de Comité Social d'Administration (CSA) et sa composition sera la résultante des élections professionnelles qui se seront déroulées du 1^{er} au 8 décembre 2022.

Ni fleurs, ni couronnes pour cet enterrement de 1^{ère} classe du CTL. Pas même un café ou quelques viennoiseries. Juste un CTL programmé sur une journée entière en raison d'un ordre du jour conséquent. « Sic transit gloria mundi¹ », comme disent les latinistes.

Après quelques rappels sur la procédure électorale et pré-électorale qui va nous intéresser fin novembre / début décembre, la présidente de séance a ouvert l'ordre du jour de ce CTL, composé uniquement de points ne faisant pas l'objet d'un vote.

Point n° 1 : Approbation des procès-verbaux des CTL du 31 mars 2022 et du 14 juin 2022.

Les PV concernés sont toujours en phase de validation et de signature et seront approuvés, ou pas, par le CSA de janvier 2023. Nous sommes d'ailleurs dans l'attente de la réponse de la DG concernant la validité juridique de l'examen de ces PV de CTL par le futur CSA.

Point n° 2 : Bilan du télétravail

En 2019 de façon assez timide, puis en 2021 de façon plus massive consécutivement à la crise sanitaire, le télétravail a fait irruption dans notre environnement professionnel. Au 31/12/2021, ce dispositif concernait 42,9 % des agents de la DGFIP et 36,5 % des agents de la Vienne (216 agents / 592). Plus spécifiquement, le télétravail pour raisons médicales concernait 4 145 agents à la DGFIP (12 dans la Vienne), dont 2 703 agents en situation de vulnérabilité (3 dans la Vienne).

A cette date, 179 demandes au niveau national avaient fait l'objet d'un refus, dont 46 ont donné lieu à un recours hiérarchique, puis 7 à un recours en CAPL, aucune procédure de recours n'étant allée jusqu'au tribunal administratif. Dans la Vienne, aucune demande de télétravail n'a fait l'objet d'un refus. Cette donnée est toutefois largement sujette à caution : les refus existent bel et bien et ils sont formulés verbalement par le chef de service, stoppant ainsi toute velléité de saisie de la demande par l'agent dans SIRHIUS. Donc les refus ne sont jamais tracés, ce qui ne signifie nullement qu'il n'y en a pas. Nous savons que certains services se distinguent par un nombre important de refus verbaux et nous en informons d'ailleurs régulièrement la Direction. Nous savons également que certains chefs de service (peu nombreux) ne sont pas les champions de la concertation collective, étape pourtant nécessaire aux yeux de la Direction. Bref, pour le moment, le télétravail est autant un sujet de crispation que d'organisation.

C'est dans ce contexte que la Direction locale a ressenti le besoin d'interroger les agents, qu'ils soient télétravailleurs ou pas. 3 questionnaires distincts ont été élaborés juste avant l'été 2022, à destination des télétravailleurs, des non-télétravailleurs et des encadrants. Ils ont été communiqués aux organisations syndicales qui ont pu formuler leurs observations. Toutefois, le délai très contraint pour élaborer ces supports a laissé subsister des imperfections substantielles dans la formulation de certaines questions. Les questionnaires ont ensuite été envoyés aux agents de la Vienne pendant l'été. Ils se composaient de questions à choix multiples et d'emplacements permettant de recueillir des commentaires. 74 % des agents de la Vienne ont répondu à ces différents questionnaires, ce qui donne aux résultats une vraie légitimité. Il est toutefois dommage de constater que, plus on descend dans les grades, plus le taux de réponse diminue (88 % des A ont répondu, 68 % des B et 55 % des C).

Sans trop de surprise, les télétravailleurs plébiscitent le télétravail, les non-télétravailleurs le contestent et les chefs de service ne prennent pas partie.

Pour les télétravailleurs, la recherche d'un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle, ainsi que la limitation des temps et des coûts de transports ressortent en bonne place dans le choix du télétravail. De plus, 60 % s'estiment plus efficaces en télétravail qu'au bureau, 59 % ne voient aucun changement dans les relations avec leurs collègues, 64 % estiment être mieux installés chez eux qu'au bureau et de 78 % à 87 % des agents télétravailleurs ne notent pas de détérioration en matière de formation, de soutien, d'outils et de communication.

Dans les commentaires, les télétravailleurs indiquent que le télétravail nécessite une bonne organisation, plus de rigueur, de meilleure répartition des tâches, séquençage des travaux, planification et plus d'anticipation. Ils

¹ Ainsi passe la gloire du monde.

voudraient aussi plus d'utilisation des modes de communication à distance et une dotation en téléphones professionnels pour tout le monde. Sur le plan relationnel, certains encaissent mal les préjugés et les réflexions sur les « vacances du télétravailleur » et ressentent une détérioration de l'ambiance de travail, un isolement. D'autres vivent le télétravail comme un soulagement, une mise à l'abri des tensions internes à leur service.

De leur côté, les encadrants notent de nombreux avantages au télétravail (sans dire lesquels) et aussi quelques points négatifs que la description littéraire rend extrêmement importants : dislocation des équipes, perte de cohésion, perte du sentiment d'appartenance, difficultés à mutualiser et à transmettre l'information. Cela conduit à une augmentation des charges pour les encadrants afin de maintenir un collectif de travail, toute une organisation du travail à repenser.

Pour les non-télétravailleurs, aucune raison ne ressort nettement plus qu'une autre dans le choix de ne pas télétravailler, mais les motifs littéraires sont sans appel : domicile pas adapté au travail, isolement, alourdissement du fonctionnement du service, destruction du collectif, individualisation, mise à mal du travail en équipe, charge de travail supplémentaire, problème de communication, liens distendus entre les agents, injustice liée à la répartition des tâches. 45 % estiment les conséquences du télétravail plus ou moins négatives sur les relations avec les collègues et 47 % avec le collectif de travail.

Si l'isolement du télétravailleur est souligné, celui du travailleur qui se retrouve seul au bureau est également avancé. Les tensions entre les agents reviennent également fréquemment dans les commentaires.

Pour la Direction, ce questionnaire a mis en lumière des points de vue très différents et il lui paraît évident que le télétravailleur voit d'abord son intérêt personnel. Il est d'ailleurs assez révélateur que les nouveaux agents demandent à télétravailler avant même d'avoir découvert leur service d'affectation. En revanche, les motivations des non-télétravailleurs sont moins évidentes (mais peut-être que les questions posées à cette catégorie d'agents n'étaient pas les bonnes).

La Direction rappelle que le télétravail n'est pas un droit individuel et insiste sur la notion de réversibilité (le télétravail peut être accordé, supprimé, retiré en fonction des événements qui affectent le service). Elle rappelle l'impérieuse nécessité d'avoir une vision collective du sujet et de l'organisation du service qui en découle. Sur les refus, la Direction indique que c'est au chef de service de prendre ses responsabilités, même si c'est elle qui leur donne les consignes. Enfin, la Direction admet que le « mode hybride » (gestion d'une équipe mélangeant des télétravailleurs et des non-télétravailleurs) n'est pas maîtrisé.

En réponse à une question de Force Ouvrière sur les économies budgétaires réalisées grâce au télétravail, la Direction précise que, depuis sa mise en place, le télétravail a coûté à l'administration plus qu'il ne lui a rapporté. Et pour le moment, il n'y a pas de réflexion à court terme sur la réduction de la superficie des locaux au regard des effectifs qui n'utilisent plus les bureaux au quotidien.

Point n° 3 : Bilan sur les actions en faveur de l'égalité professionnelle hommes / femmes.

Fin 2020, début 2021, la DGFIP a été priée de se lancer dans le chantier de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La commande politique est partie du plus haut niveau de l'État, qui a demandé à ses ministres de se bouger sur le sujet et les ordres sont ensuite retombés sur les directions générales. Objectif : redorer le blason jupitérien d'un président de république, futur candidat à sa ré-élection en 2022, accusé, à l'époque de ne pas faire grand chose sur ce sujet.

Comme l'a indiqué la Directrice en propos liminaire, aborder ce sujet dans la fonction publique d'État n'est pas une démarche naturelle : qu'ils soient des hommes ou des femmes, les fonctionnaires d'État sont tous recrutés par concours² et sont tous payés selon la même grille indiciaire. Difficile, dès lors, de bâtir une démarche d'égalité lorsque l'on ne perçoit pas clairement où se situent les inégalités.

Les éléments chiffrés communiqués pour la préparation de ce CTL font état de trois déséquilibres :

- 1) un effectif très majoritairement composé de femmes : 58,2 % au niveau national et 63,34 % dans la Vienne ;
- 2) une sur-représentation des femmes dans les grades de catégories B et C : au niveau national, 60,2 % des B et 63,5 % des C sont des femmes ; dans la Vienne, les pourcentages montent respectivement à 64,8 % et 71,7 %.
- 3) une sous-représentation des femmes dans les emplois d'encadrement supérieur : au niveau national³, les femmes ne représentent que 41,4 % des AFIPA, 35,19 % des AFIP et 29,36 % des AGFIP, alors qu'elles occupent la moitié des postes d'IDIV et d'IP.

En clair, plus le salaire est bas, plus le taux de femmes est élevé.

Les autres données chiffrées relatives à la Vienne nous enseignent que le temps partiel ne concerne que 17 % des agents, mais 22 % des femmes contre 8 % des hommes, et que le télétravail, ainsi que les écrêtements d'horaires variables ne sont pas une affaire de genre car ils concernent autant les hommes que les femmes.

² C'est encore très largement majoritairement vrai.

³ Au niveau local, les données n'ont pas de signification en raison du panel trop réduit.

Face aux déséquilibres attestés par les données chiffrées, la DGFIP a bâti un plan bourré de déclarations d'intention, mélangeant des notions aussi diverses que l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes de genre et la prévention des violences sexuelles et sexistes.

Pour parvenir à ré-équilibrer la place des femmes dans les emplois d'encadrement supérieur, la DGFIP a décidé la mise en place de quotas : 50 % de primo-nominations sur les emplois directionnels, sous peine d'amendes infligées aux Directions qui n'y parviendraient pas, ou qui ne joueraient pas le jeu de la féminisation. La féminisation de l'encadrement supérieur devra aussi passer par un changement des mentalités afin de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, notamment autour du temps partiel, encore difficilement admis pour ces postes.

En revanche, pas le moindre début d'une proposition pour ré-équilibrer la part des hommes dans les grades B et C, la Directrice précisant seulement qu'il n'est pas envisagé d'instaurer des quotas d'hommes dans les recrutements comme ce fut autrefois le cas.

La lutte contre les stéréotypes de genre ne consiste qu'en des réunions d'information à destination des étudiants pour attirer plus de femmes vers les métiers trop « genrés ». Et la DGFIP cite les métiers du numérique, fortement masculins. Pour information, le métier de la DDFIP 86 très « genré » hommes sont les services techniques (7 hommes sur 9 agents), mais, pour une raison mystérieuse, il n'est pas envisagé d'y attirer plus de femmes. Les stéréotypes ont encore de beaux jours devant eux.

La prévention des violences sexistes et sexuelles passe essentiellement par une action de formation. A ce sujet, 390 agents sur un total de 637 recensés (soit 61%) n'ont pas suivi de formation sur ce sujet, notamment la formation électronique-gadget qui n'a pas rencontré le succès escompté. Fort heureusement, la Direction concède n'avoir été saisie d'aucun problème de ce type entre deux agents et estime que de telles affaires sont rares. La seule affaire qui lui a été signalée localement concerne une jeune volontaire du service civique qui a fait l'objet d'avances lourdingues de la part d'un...usager du site de Slovénie. Lors du CTL, le débat a essentiellement porté sur la conduite à tenir en cas de comportement d'usagers portant atteinte à la condition de femme des agents assurant l'accueil dans nos services.

Quant au plan développé par la DDFIP de la Vienne, il n'est qu'une déclinaison locale du plan national : une rubrique sur Ulysse, un groupe de réflexion Vienne O Féminin, des actions de communications, de la promotion et de l'information, notamment autour de la parentalité qui doit être mieux expliquée aux agents au regard des enjeux à retardement que constitue le temps partiel. Les actions initiées en 2022 vont se poursuivre en 2023.

Point n° 4 : Bilan intermédiaire sur le recrutement des contractuels en 2021.

Il y a un an, la DDFIP de la Vienne procédait au recrutement de 14 agents contractuels, répartis sur Poitiers (2B + 4C), Châtellerauld (3B), Montmorillon (1B + 1C) et Loudun (3B). La DDFIP de la Vienne a procédé à une enquête afin d'obtenir un retour des agents ayant été partie prenante à ce recrutement, soit en qualité de jury, soit en qualité d'agent recruté. C'est le bilan réalisé à partir de cette enquête locale qui nous a été présenté lors de ce CTL. Nous avons rappelé l'obligation pour notre Direction de pourvoir d'abord les vacances d'emplois par des titulaires, avant de les proposer, le cas échéant, aux contractuels⁴.

Ces recrutements massifs de contractuels (620 au niveau national ; 14 dans la Vienne, soit 5 % de l'effectif total) ont été rendus possible par la loi du 6 août 2019 dite « loi de modernisation de la fonction publique », texte idéologique d'inspiration libérale, qui a concrétisé toute la détestation de certains politiciens envers l'emploi public statutaire, et dont le fondement premier consistait à attaquer encore un peu plus le statut de la fonction publique en opérant progressivement le remplacement des fonctionnaires titulaires par des contrats plus ou moins précaires.

Tout ça pour rappeler que les agents contractuels ne sont en rien responsables de cette attaque contre le statut et qu'il faut lever les yeux vers Paris⁵ pour trouver les vrais coupables.

Les objectifs de la doctrine d'emploi des contractuels à la DGFIP, tous plus fallacieux les uns que les autres, en disent long sur le niveau de mensonge dont on est prêt à user en haut lieu pour justifier le recours à ce type de recrutements :

- « dynamiser la politique d'accueil et la politique de mobilité de la DGFIP » : deux magnifiques concepts technocratiques complètement creux ;
- pourvoir des postes pour lesquels l'administration ne parvient pas à trouver les compétences nécessaires parmi les fonctionnaires : archi-faux au regard des affectations des agents contractuels dans la Vienne recrutés en 2021 ;
- pourvoir des postes jugés moins attractifs : pour les 4 services de Poitiers et les 3 de Châtellerauld qui ont intégré des agents sous contrat, le défaut d'attractivité ne saute pas aux yeux. Il est d'ailleurs assez incompréhensible de pourvoir ces postes par des contractuels et non par des lauréats de concours, mais il est totalement évident que la DGFIP a été mise en demeure par le pouvoir politique de participer à la mise en œuvre de la loi de 2019 et que les directions locales

⁴ Arrêt de la Cour administrative d'appel (CAA) de Paris, n°20PA02259, du 22 mars 2022 (Établissement public territorial Grand Orly Val de Bièvre).

⁵ Et aussi un peu vers le 5ème étage du bâtiment de la rue Riffault.

ont été largement invitées par la DG à faire preuve de volontarisme dans cet objectif. Et tant pis pour les agents de la Vienne expatriés qui souhaiteraient revenir dans le département.

La Direction avait reçu 237 candidatures pour 14 postes offerts, soit une moyenne de 17 candidats par poste, ce qui peut sembler beaucoup pour une administration qui se prétend elle-même en manque d'attractivité. Un savant écrémage effectué sur la base des CV et des lettres de motivation par rapport à différents critères (comme l'intégration faisable ou pas dans nos services) avait conduit à écarter 178 dossiers. Sur les 59 dossiers sélectionnés pour un entretien, 14 ont débouché sur un recrutement, la Direction rappelant que l'objectif N° 1 consistait à fidéliser les agents sur un territoire.

L'enquête menée localement a permis de révéler quelques failles portant sur les outils, comme les grilles de questionnement, l'absence parfois de tutorat et les offres d'emploi au contenu trop vague quant aux spécificités du poste à pourvoir. La Direction a indiqué que les entretiens étaient fortement axés sur des éléments de comportement et non sur des éléments métiers et que bon nombre de candidats n'avaient pas lu attentivement les offres d'emploi.

Une seconde remarque, formulée par certains membres du jury et des agents recrutés, porte sur les formations proposées aux agents contractuels, qui sont perçues comme trop généralistes. C'était sans doute vrai en 2021, mais le dispositif a été revu en 2022, pour être plus axé sur les métiers.

Et pour la suite ? Les agents contractuels recrutés en 2021 qui souhaiteraient demeurer dans nos services pourraient se voir proposer un renouvellement de leur CDD ou un passage en CDI, selon l'option qui sera choisi par la DG. En revanche, aucune titularisation n'est à l'étude : la loi de 2019 n'a pas vocation à aboutir à de nouveaux emplois statutaires puisqu'elle cherche à les supprimer.

Quant à la rémunération des contractuels, pour les agents titulaires qui s'étonneraient de toucher moins qu'eux, il a été rappelé que leur salaire est basé sur la grille indiciaire de la fonction publique, mais sans les primes attachées aux métiers de la DGFIP. Donc, tout dépend de l'indice. Toutefois, la DG réfléchit à la possibilité d'ouvrir la perception des primes aux contractuels de catégorie A.

Nous avons demandé à la Direction si les deux emplois du SFACT de Loudun allaient être pourvus par des agents contractuels. Réponse : « Rien n'est acté mais cette solution est en effet fortement pressentie. »

En conclusion, la Directrice a affirmé, sans rire, tenir beaucoup au statut. On a du mal à le croire de la part d'une personne qui, pour justifier le recours au contrat, nous a balancé en séance que, si certains recrutements de contractuels ont tourné au fiasco, c'est aussi le cas avec certains recrutements par concours. Elle aurait pu ajouter « avec certaines nominations au choix du Directeur », mais, c'est marrant, ça ne lui est pas venu à l'esprit.

Point n° 5 : Les évolutions en matière de publicité foncière.

Il serait très exagéré d'affirmer que l'avis de décès du Service de Publicité Foncière et de l'Enregistrement (SPFE) nous a été présenté dans ce point N° 5. En revanche, parler d'une première étape vers un démantèlement de ce service ne semble pas totalement farfelu.

En premier lieu, un décret de décembre 2018 a décidé la mise en place d'un dispositif permettant aux notaires de consulter, depuis leur étude, le fichier immobilier tenu par les SPF. Au niveau national, les notaires établissent annuellement 6 millions de demandes de renseignements hypothécaires qui sont traitées par les SPF et, pour la Vienne, le SPFE gère annuellement 60 000 demandes. D'après les observations réalisées dans les départements expérimentateurs, 70 % de ces demandes devraient disparaître dès la mise en place du dispositif. Il en resterait alors 18 000 à traiter par le service. Et si, à terme, la DGFIP décide d'imposer cet accès à toutes les études de notaire en ne permettant plus la délivrance des renseignements par les SPF, le service perdra l'intégralité de cette activité. Dans la Vienne, cet accès informatique au fichier immobilier sera totalement opérationnel en avril 2023.

En second lieu, le service d'enregistrement électronique va continuer à être déployé et va englober encore plus d'actes. Ce service permet aux usagers d'accomplir en ligne certaines formalités liées à l'enregistrement : déclarations de dons, avec possibilité de paiement en ligne et déclarations de cessions de droits sociaux. S'y ajouteront en 2024/2025 les déclarations de successions avec ou sans droits.

Potentiellement, si l'utilisation de ce service en ligne devient obligatoire, ce sont près de 70 % des actes gérés actuellement par le SPFE dans sa composante Enregistrement qui lui échapperont.

Sur ces deux sujets, la Direction Générale se veut rassurante en avançant l'argument du caractère non obligatoire de ces deux dispositifs pour les notaires et les usagers. Mais l'expérience nous enseigne que, lorsque l'administration investit dans de tels dispositifs, elle veut un retour sur investissement et qu'elle ne tarde généralement pas à les rendre obligatoires, ce qui lui permet de fermer au passage quelques services.

La Direction locale indique ne pas croire au 100 % dématérialisé et affirme qu'il restera sans doute une part d'accueil physique pour lequel on aura besoin d'agents disposant de compétences dans ce domaine très technique. La Direction estime disposer de temps pour évaluer l'impact sur le service en termes d'emplois et effectuer les ajustements

nécessaires. Le SPFE pourrait, par exemple, récupérer la mission de relance sur les successions, actuellement dévolue au PCR. Cependant une note de la DG rappelle le rôle de chaque entité et la répartition des tâches entre le SPFE et le PCR, empêchant ainsi, à priori, ce transfert de charge. La Directrice indique par ailleurs qu'il y aura forcément des reclassements d'agents à opérer, mais qu'il est trop tôt pour dire combien.

Rappelons que le SPFE compte actuellement 20 agents sur la mission de publicité foncière, 6 sur la mission d'enregistrement et 4 encadrants (1 IDIV chef de service, 1 Inspecteur adjoint du chef de service, 1 second inspecteur sur l'enregistrement et un chef de contrôle de catégorie B+ sur la publicité foncière).

Point n° 6 : DUERP / PAP 2021 – 2022.

Pour ce 6^{ème} point de l'ordre du jour, abordé aux alentours de 16h30, le CTL a accueilli notre collègue Assistante de prévention en qualité d'expert. Comme le veut l'actuelle réglementation, le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et le Plan d'Action et de Prévention (PAP) ont fait l'objet d'un vote en Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT), mais ils doivent aussi être présentés au CTL pour information.

En préambule, nous avons souligné le gros travail que représente ce dispositif, qui démarre avec des réunions de services, qui se poursuit par des réunions d'un groupe de travail et qui se termine par un vote en CHSCT. Nous avons tenu à saluer l'investissement personnel de notre collègue Assistante de Prévention dans l'organisation du dispositif et dans l'élaboration de ces deux documents.

Mais nous avons également regretté que l'avis des organisations syndicales qui siègent en CHSCT ne soit pas entendu. Car, comme l'a rappelé la Direction, les organisations syndicales se sont abstenues lors du vote en CHSCT. Notamment, les représentants Force Ouvrière ont regretté le regroupement discutable de certaines lignes et la cotation insuffisante de certains risques psycho-sociaux qui apparaissent ainsi minimisés.

Il est vrai que les 245 lignes de risques qui constituent le DUERP n'ont donné lieu qu'à une seule cotation de niveau A, la plus élevée et la seule qui soit contraignante pour la Direction. Ce seul risque coté en A ne concerne d'ailleurs pas directement la Direction et ne l'engage finalement à rien d'autre que faire un courrier au CHU pour un problème de ventilation et de taux élevé de CO2 dans les bureaux de la TPEH.

Lorsque l'on examine les descriptions littéraires des risques de niveau B, on peut distinguer plusieurs familles de risques :

- 1) les restructurations incessantes qui déboussolent les agents : le NRP sur les structures du secteur local, les réformes incessantes qui mettent à mal les missions sur la partie fiscale ;
- 2) les roulements de personnel qui désorganisent les services ;
- 3) le télétravail qui vide les bureaux, isole les personnes, crée des tensions entre les agents, détruit le collectif de travail ;
- 4) le mal-être au travail qui se traduit par la perte de sens dans le travail liée à l'industrialisation des tâches, le stress, la démotivation, la baisse de qualité du service rendu, le sentiment de ne pas pouvoir faire face ;
- 5) l'inquiétude sur l'avenir de la DGFIP ;
- 6) les problèmes de nettoyage des locaux. Sur cette catégorie, on pourrait penser que la Direction dispose plus facilement d'un levier direct pour améliorer les choses. Pourtant, même dans ce domaine, la récurrence des constats négatifs, DUERP après DUERP, atteste d'un échec des actions de l'administration : nombreux sont les agents qui se plaignent de travailler dans des bureaux sales.

La Direction a rappelé que les risques psycho-sociaux liés à toutes les évolutions listées ci-dessus n'ont pas été considérées par le groupe de travail comme justifiant une cotation de niveau supérieur. Et finalement, il est peut-être là, le problème : réforme après réforme, notre administration se délite, pour n'être plus qu'un champ de ruines, qui demande un gros effort d'imagination pour se persuader qu'il puisse encore avoir le moindre avenir. Et peu à peu, on s'habitue à une situation désespérée, dont on ne perçoit même plus le côté anormal, par fatalisme, par découragement. Certes, la Direction locale n'est pas directement responsable des réformes qui détruisent la DGFIP. Mais par son manque de volonté de faire remonter les problèmes au plus haut niveau, elle participe à la survenance des risques professionnels qui sont traduits dans le DUERP, mais aussi dans le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) ou encore dans l'Observatoire interne.

A FORCE OUVRIERE, nous pensons que la cotation des risques psycho-sociaux au niveau le plus élevé serait de nature à forcer la Direction à faire remonter les problèmes créés par un excès de réformes tous azimuts, pour que ceux qui les imaginent aient un retour du terrain sur les conséquences de leurs décisions irresponsables et pour qu'aucun rouage de cette machine infernale ne puisse, un jour, affirmer sans mentir qu'il se savait pas. A force de vouloir minimiser les constats, on prend le risque de décourager les agents de participer aux prochains DUERP, faute de prise en compte de leurs avis. La maison prend feu et l'on préfère regarder ailleurs.

Point n° 7 : Nouvelle répartition du périmètre d'intervention des CDL

Dans le cadre du projet baptisé NRP⁶ (« Notre Réseau Pulvérisé »), qui sera effectif au 01/01/2023, la Direction avait planifié la création de 9 emplois de Conseillers aux Décideurs Locaux (CDL) qui devaient être implantés dans le respect du périmètre des intercommunalités. Ces deux données viennent de voler en éclat.

D'une part, la Direction a décidé de limiter à 8 le nombre d'emplois de CDL dans le département : 2 IDIV Hors Classe, 5 IDIV Classe Normale et 1 Inspecteur. 6 d'entre eux sont déjà connus et 2 autres seront choisis en novembre : 1 IDIV CN sur Grand Poitiers et 1 Inspecteur sur Grand Châtellerauld, ainsi que sur une partie de l'intercommunalité de Montmorillon. Le département perd un emploi d'inspecteur dans cette opération.

Car, d'autre part, la Direction, avec l'accord de la DG, a décidé de ne plus calquer le ressort de chaque CDL sur les périmètres des intercommunalités, alors que cet élément était l'une des pierres angulaires du projet NRP. La Communauté de Communes de Vienne et Gartempe (Montmorillon) sera disséquée en trois parties et gérées par 3 CDL différents : le CDL de Montmorillon, celui de Civray (pour 4 communes) et celui de Grand Châtellerauld (pour 8 communes).

Ces deux modifications substantielles ont été décidées pour opérer un ré-équilibrage du portefeuille de collectivités des CDL. A première vue, le ré-équilibrage ne saute pas aux yeux : les portefeuilles de 3 CDL sur 8 atteignent ou dépassent les 40 communes, alors que 4 autres sont en-dessous de 30. Notamment, le CDL de Loudun voit son portefeuille inchangé, constitué de 45 communes, ce qui en fait le plus chargé des 8. La Direction indique avoir travaillé sur le nombre de collectivités, leur taille, mais aussi sur les enjeux et le nombre de questions et de sollicitations de chaque CDL.

Pour le syndicat Eaux de Vienne, la Direction maintient son projet d'origine consistant à incorporer cette collectivité dans le portefeuille de l'IDIV CN de Grand Poitiers, alors que la gestion de la collectivité sera confiée au comptable du SGC de Poitiers Extérieur (Neuville-de-Poitou). Un choix identique est réalisé pour le Département et ses budgets annexes, confiés à l'IDIV HC de Grand Poitiers, alors que la gestion de cette collectivité sera également confiée au comptable du SGC de Poitiers Extérieur. 3 CDL sur 8 auront dans leurs portefeuilles des collectivités dépendant de 2 comptables différents. Ce positionnement est rendu possible par le rattachement des CDL à la Direction et non aux comptables, ce qui permet tous les remodelages.

La Directrice n'a pas laissé passer l'occasion de saluer le travail des CDL, qu'elle dit très appréciés des élus et dont elle rappelle le rôle essentiel dans la promotion des réformes menées par la DGFIP. Pas un mot en revanche sur les comptables, dont on a bien compris qu'ils n'étaient plus une préoccupation de la Direction Générale, lancée comme un frelon vers le désengagement total de l'État de la gestion des collectivités locales. Pour information, les appels pour les postes CDL restants (CDL Inspecteur pour Châtellerauld et CDL IDIV CN pour la Communauté de communes des Vallées du Clain) ont reçus des candidatures.

QUESTIONS DIVERSES

En question diverse, la Direction a été interpellée sur la récente note de service départementale relative aux frais de déplacement. Sur ce sujet, Force Ouvrière s'est de nouveau insurgé contre l'obligation mesquine qui impose aux agents de conserver les tickets de caisse pour justifier leurs frais de repas. Notre administration est moins exigeante avec les contribuables qu'avec ses propres agents et cette suspicion est insupportable. Il faut arrêter de chipoter les frais de déplacement des agents, car il arrivera un jour où ils refuseront en masse de se déplacer pour leurs missions s'ils ne sont plus remboursés de leurs frais, comme c'est déjà le cas pour certains agents vis-à-vis des formations.

Nous sommes revenus sur le problème de la porte arrière du bâtiment de Slovénie, équipée à la fois d'une barre anti-panique et d'un moteur de temporisation permettant l'accès aux personnes à mobilité réduite. Ces deux dispositifs nous semblent contradictoires et, de fait, occasionnent de fréquentes pannes du moteur en raison de l'ouverture de la porte au moyen de la barre anti-panique. Une signalétique a été installée sur la porte pour informer les agents de n'ouvrir la porte au moyen de cette barre qu'en cas d'évacuation, mais les effets de cet affichage se font attendre, sachant que d'autres personnes comme des stagiaires ou intervenants extérieurs peuvent utiliser cette porte. La Direction ne compte pourtant que la-dessus et n'envisage pas de travaux pour mettre en place un dispositif différent. Autrement dit, circulez, il n'y a rien à voir...mais ne poussez pas la porte !

Nous avons demandé, à nouveau, que la Direction matérialise par un écrit son refus de mutation aux agents, candidats à la prime d'attractivité.

Enfin, suite à notre nouvelle demande, Madame la Directrice a indiqué avoir bien reçu sa lettre de mission mais elle ne souhaite pas la publier en l'état, au motif que c'est une correspondance privée et qu'elle en a déjà donné les grands axes aux agents.

La délégation FORCE OUVRIERE : Damien PATRAC (Trésorerie de Neuville-de-Poitou) ; Eric LIEBUS (Mission Départementale Risques Audit).

⁶ Nouveau Réseau de Proximité...tu parles !