

COMITE TECHNIQUE LOCAL DU JEUDI 7 OCTOBRE 2021
COMPTE RENDU DES ELUS FORCE OUVRIERE
LES VOEUX SONT FAITS...
RIEN NE VA PLUS !!!



Tenu en salle n° 3 de la Direction, ce Comité Technique Local (CTL) était le premier à être présidé par Madame Mylène Orange-Louboutin, nouvelle Directrice des Finances Publiques de la Vienne. C'était également le premier CTL, depuis très longtemps, à être programmé sur une journée entière, ce que le précédent Directeur nous avait toujours refusé, malgré des ordres du jour parfois pléthoriques et une forte propension de sa part à ne jamais répondre en moins de 30 minutes à la moindre de nos questions.

Pour son premier CTL parmi nous, nous n'avons pas souhaité infliger, à la nouvelle occupante du bureau directionnel, la lecture d'une déclaration liminaire rédigée en bonne et due forme. Nous avons toutefois exprimé, par quelques réflexions introductives, notre indignation sur le sort réservé à une collègue de la trésorerie de Saint Julien l'Ars : suite à la décision de fermer la trésorerie, cette collègue avait formulé un vœu unique d'affectation au SIE de Poitiers. Mercredi 6 octobre, la veille du CTL, elle apprenait qu'elle était affectée au SGC de Poitiers. En clair, la Direction l'oblige à "suivre la mission", contre sa volonté, et s'assoit sur le vœu exprimé.

Jusqu'à présent, dans la Vienne, les Directions successives avaient pris soin de respecter les vœux des agents lors des opérations de fermeture. Même le précédent Directeur, malgré ses nombreux travers, avait mis un point d'honneur à ne jamais employer la force, quitte à affecter temporairement un agent en surnombre. La nouvelle Directrice, sur une de ses premières décisions de gestion, a donc choisi la froideur que les règles de gestion l'autorisent à utiliser. En guise d'explication, la Direction a indiqué que :

- l'agent n'avait pas expressément mentionné son refus d'être affecté au SGC, mais seulement son souhait d'aller au SIE (sic) ;
- il n'y avait qu'un seul vœu exprimé alors que la Direction demande à en formuler au moins deux ;
- la Direction a tenu compte de la résidence familiale de l'agent (Poitiers) et de la résidence administrative d'affectation (Poitiers pour le SGC et le SIE) ;
- le futur SGC sera en sous-effectif pour le grade correspondant à celui de l'agent, alors que le SIE est en surnombre ;
- il ne s'agit que d'une affectation provisoire, l'agent devant participer au prochain mouvement de mutation pour confirmer cette affectation ou pour en choisir une autre, avec effet au 01/09/2022.

Tous ces arguments sont exacts et peuvent s'entendre, mais nous avons fait remarquer que l'agent n'avait pas demandé qu'on ferme sa trésorerie et qu'il s'agit d'un précédent extrêmement inquiétant. Voilà qui promet pour les prochaines fermetures, notamment dans le cadre de la création du futur SGC de Neuville-de-Poitou, que les agents de la Paierie Départementale, des trésoreries de Vivonne et Vouillé, ainsi que certains agents de la trésorerie de Poitiers sont censés rejoindre physiquement en 2024 au plus tôt¹.

Quant à la forme de l'annonce faite à l'agent, on est loin du top niveau du management. Un simple courriel, pas le moindre coup de téléphone. De la part d'une Directrice spécialiste des ressources humaines, nous étions en droit d'attendre des méthodes différentes, plus de compréhension envers les agents et un niveau supérieur d'empathie pour amortir l'impact des réformes et des épreuves qui les attendent dans les mois et les années qui viennent.

Point n° 1 : approbation des procès-verbaux des CTL du 28 mai et du 28 juin 2021.

Les PV ayant tardé à être remontés à la Direction, ils n'ont pu être transmis à temps aux élus du personnel. Leur éventuelle approbation a été reportée à un prochain CTL.

Point n° 2 : fermeture des trésoreries de Saint Julien l'Ars et Chauvigny – Création du SGC de Poitiers au 1^{er} janvier 2022.

Après Châtelleraut en début d'année 2021 et Montmorillon au 1er septembre 2021, c'est Poitiers qui va accueillir un SGC. A sa création, ce poste comptable comprendra 51 emplois et sera installé sur deux sites : rue Saint Louis pour la majeure partie de l'effectif et rue Riffault pour l'équipe d'accueil.

Initialement, ce projet devait nous être présenté lors du CTL de novembre prochain. Mais la DG a préféré accélérer le

¹ Le futur SGC de Neuville intègrera la trésorerie de Vivonne, la trésorerie de Vouillé, la Paierie Départementale et la collectivité Eaux de Vienne actuellement gérée par la trésorerie de Poitiers. Ce SGC devrait être créé administrativement au 01/01/2023, mais il sera installé dans des locaux dont la construction ne devrait pas être achevée avant 2024.

mouvement. Résultat : c'est un projet inachevé, en friche, qui nous a été transmis pour vote. Ce point de l'ordre du jour nous a occupé toute la matinée.

L'organisation interne du futur SGC devrait tourner autour de 4 pôles thématiques (la réflexion est toujours en cours pour en déterminer le contenu), selon le cadre général défini au niveau national : Recouvrement contentieux / Accueil ; Comptabilité / Régies ; Dépense ; Recettes / Amendes. Un groupe de travail a été constitué associant la Direction et l'encadrement du poste. Le comptable, pourtant responsable personnellement et pécuniairement de sa gestion, n'a pas intégralement la main sur l'organisation de son futur poste. Il pourra, en revanche, déplacer les agents comme bon lui semblera, d'un pôle vers un autre. Les agents sont censés être tenus au courant de l'avancée du projet, mais ne sont pas directement associés au groupe de travail, alors que c'est eux qui feront tourner la boutique. La démarche participative, on en parle beaucoup, mais on la pratique assez peu ! Une réunion associant tous les agents doit toutefois se tenir courant octobre.

Concernant le sort des agents des trésoreries de Chauvigny et de Saint Julien l'Ars :

- ils perdent une ambiance de travail calme et "familiale" pour arriver dans une usine sectorisée où le climat ne semble actuellement pas serein. Ils faisaient auparavant de la dentelle, ils feront désormais des boulons à la chaîne. Sur ce sujet de l'industrialisation des tâches, la Directrice nous a indiqué être allergique à ce terme qui, d'après elle, ne colle pas à ce que l'administration entend faire avec les SGC. On en reparlera.

- ils perdent des relations directes et privilégiées avec les secrétariats de mairie, voire les élus, pour passer à des contacts anonymes. Sur ce point, la Directrice a reconnu que les élus étaient contre les fermetures de trésoreries (c'est marrant, son prédécesseur nous affirmait exactement le contraire) mais qu'ils les comprennent. Elle a également admis que c'est plus dur à faire comprendre aux secrétaires de mairie des petites collectivités qui ont un fort sentiment d'abandon. Nous étions encore sous le charme de ces deux aveux, lorsque la Directrice, reprenant ses esprits et ses repères sémantiques, nous balançait que la proximité géographique entre nos services et les collectivités n'est pas si importante que ça et que la qualité de travail peut s'obtenir différemment par des conventions, des partenariats, des processus de travail communs, des services facturiers (SFACT)...ah oui, bien sûr...on se disait bien aussi...

- ils perdent l'utilisation de la carte Apétiz. S'ils veulent déjeuner à des tarifs réduits, ils devront prendre leurs repas dans la cantine de la rue Riffault.

- ils perdent les facilités pour garer leurs véhicules. A ce sujet, il nous a été indiqué que le SGC disposera de 8 badges d'accès au parking extérieur de la Direction, mais que ces badges seront attribués par le responsable du SGC. Pas sûr, donc, que les collègues en provenance des trésoreries de Chauvigny et de Saint Julien l'Ars se voient attribuer un badge.

- ils risquent aussi de perdre leurs jours de télétravail. Un seul agent est concerné par le télétravail sur les 4 qui vont rejoindre le SGC. Or, d'après nos informations, l'actuelle comptable de la trésorerie de Poitiers semble totalement allergique à ce nouveau mode de travail et préfère avoir ses "collaborateurs" présents dans les bureaux. Fortement sollicitée sur ce point lors du CTL, la Directrice s'est engagée à ce que le télétravail soit respecté pour cet agent.

En parallèle de la création du SGC, la Direction va nommer deux conseillers aux décideurs locaux (CDL), un IDIV Hors Classe et un inspecteur. Les recrutements seront effectués en novembre prochain, sans doute en interne à la Vienne pour l'inspecteur, voire aussi pour l'IDIV.

Il est apparu lors de la discussion que les périmètres d'intervention des CDL ne sont pas encore définis et qu'on s'achemine vers une situation bâtarde, avec des périmètres provisoires pour 2022, année de transition avant la création du dernier SGC qui sera implanté sur la commune de Neuville-de-Poitou. La Direction envisage même, à partir de 2023, de laisser la collectivité Eaux de Vienne dans le périmètre d'un CDL de Poitiers, alors que cette collectivité sera rattachée au SGC de Neuville, mais dont le siège est situé à Poitiers. La proximité géographique, qui n'est soi-disant pas importante entre un poste comptable et ses collectivités, retrouve soudainement une grande importance pour la Direction...quand ça l'arrange. La Direction a toutefois lâché que 2022 va être une année "*très compliquée*" pour le SGC de Poitiers. Quelle clairvoyance !!

Une discussion âpre s'est engagée sur l'organisation de l'accueil dans le futur SGC. Une équipe d'agents encadrés par un inspecteur devrait investir le hall de la rue Riffault. La Direction a été dans l'incapacité de nous préciser le nombre d'agents concernés, la façon dont s'organiserait l'accueil physique et téléphonique, ainsi que la place de la cellule Amendes, la réflexion sur tous ces sujets étant en cours. La Direction estime que l'accueil téléphonique et la cellule Amendes manquent de bras. La Directrice a toutefois indiqué que l'implantation sur deux sites était un problème (là aussi, changement total de discours par rapport à son prédécesseur) et qu'il fallait y mettre un terme, justifiant ainsi le rapatriement rue Saint Louis de la cellule Régies actuellement installée dans le hall de la Direction au 01/11/2021. Ce changement important, impactant les conditions de travail de nos collègues, dont un agent en situation de handicap, ne semble pas avoir été préalablement discuté, ni avec les organisations syndicales, ni plus grave, avec les agents eux-mêmes.

Enfin, deux syndicats sur 4, dont FO, ont fait part à la Direction de remontées d'informations inquiétantes en provenance de l'actuelle trésorerie de Poitiers au sujet d'arrêts maladie qui commencent à se multiplier et de la forte montée des risques psycho-sociaux. La Directrice a écouté attentivement. Elle a d'abord indiqué que la trésorerie de Poitiers est un gros poste, sous pression, gérant des dossiers à enjeux et connaissant un sous-effectif chronique, ce qui est vrai. La Directrice a tout de même ajouté du bout des lèvres qu'elle allait voir ce qu'il est possible de faire. Ça tombe bien, nous aussi !

Ce projet a été sanctionné par un vote CONTRE à l'unanimité des syndicats présents. Un second CTL sera convoqué dans une semaine pour ré-examiner ce point. Nous avons notamment voté CONTRE notamment car nous n'admettons pas que la Direction nous demande notre vote sur un projet qui n'est encore qu'un chantier en construction. C'est un manque de considération qui nous consterne.

Après une courte pause déjeuner, les travaux du CTL ont repris par l'examen des différents outils qui permettent de mesurer "le moral des troupes" et le niveau des atteintes à la santé au travail.

Point n° 3 : présentation du tableau de bord de veille sociale (TBVS) pour l'année 2020.

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. Les indicateurs obtenus en 2020, première année de pandémie, doivent être analysés au regard de ce contexte très particulier.

Au vu des éléments de contexte de 2020 (pandémie, confinements, restructurations en tous genres à la DGFIP), les indicateurs ne sont pas aussi mauvais qu'on aurait pu le craindre en termes de casse sociale. FORCE OUVRIERE, comme d'autres syndicats, avait interpellé le Directeur général pour qu'il mette en pause ses projets de casse du réseau pendant la pandémie, notamment le NRP. En réponse, on a juste eu droit à un bras d'honneur. La DG a continué à massacrer les services pendant que ces derniers étaient complètement désorganisés par les mesures prises par les autorités pour faire face à la pandémie : on était isolés les uns des autres, on ne pouvait pas se voir, les formations étaient faites dans des conditions de distance catastrophiques et pendant ce temps-là, le Directeur Général continuait à fermer, à détruire, à massacrer tout ce qui pouvait l'être.

Par ailleurs, certains agents ont été désignés comme "non indispensables" (on peut aussi dire "inutiles") pendant le confinement, ont été placés de force en ASA, se sont fait piquer des jours de congés et d'autres, pourtant présents pendant le confinement ont touché 0 € de prime COVID.

Voilà ce qu'il nous paraît important de retenir des indicateurs 2020 :

- le nombre de fiches de signalement pour des agressions verbales ou physiques, venant de l'extérieur du service en direction des agents, reste stable par rapport à 2019 (10 fiches en 2020). La pandémie, avec la dégradation du climat social général qu'elle a engendré, n'a pas entraîné une augmentation du nombre d'agressions, mais il a été fait remarquer que les usagers se sont moins déplacés aux guichets en raison des mesures de confinement et qu'ils ont plutôt fait preuve de compréhension envers les agents qui assuraient l'accueil dans des conditions très dégradées.

Concernant les agressions à l'intérieur des services, soit entre deux agents, soit entre un ou plusieurs agents et leur hiérarchie, il est permis de s'interroger sur l'efficacité des fiches de signalement : 3 fiches en 3 ans pour des conflits entre collègues et 0 fiche en 3 ans pour des conflits avec la hiérarchie.

- concernant l'indicateur sur le taux de couverture des effectifs, nous n'avons pas la même lecture que l'administration. Cet indicateur est basé sur le TAGERFIP lequel n'est qu'un outil de répartition de la pénurie d'emplois, qui ne retrace pas les besoins en effectifs des services pour permettre un fonctionnement normal. La Direction indique dans sa fiche de présentation que le taux de couverture reste "*globalement supportable*". En revanche, ce qui est insupportable, c'est de lire des énormités pareilles. Comment peut-on écrire que la situation des effectifs reste supportable ? Au 5ème étage de la rue Riffault, c'est sans doute vrai, mais dans le reste des structures, il faut être particulièrement éloigné du quotidien des services pour oser affirmer des inepties pareilles.

- les arrêts maladies de courte durée ont été moins nombreux en 2020 : il semble évident qu'avoir été enfermés à domicile pendant les mois de mars et avril, qui sont habituellement des mois où circulent les rhumes, gastros, gripes et autres cochonneries a certainement permis de limiter la propagation de certaines maladies de contact. Le masquage et l'hygiène des mains ont sans doute aussi contribué à ce recul. Quant au jour de carence, comme vecteur de propagation des maladies, c'est une merveilleuse invention : en voulant éviter les soi-disant arrêts de complaisance, on ne fait que sanctionner les malades et en obligeant ces derniers à venir bosser pour éviter de perdre une journée de travail, on favorise la propagation de tous les virus, microbes et maladies contagieuses. Brillant !

- les jours de congés mis sur un compte épargne temps ont explosé, malgré le vol des jours de congés pour les agents placés de force en ASA. Les structures de loisirs ayant été fermées une bonne partie de l'année, certains projets de vacances ont été abandonnés, entraînant un solde de jours de congés non pris plus important qu'à l'accoutumée.

- depuis 2 ans, on note une baisse des indicateurs sur les écarts d'horaires variables. La pandémie n'est pas la

cause, cela avait débuté avant.

- 25 agents de la Vienne sont concernés par des jours d'arrêt pour longue maladie et congé longue durée, ce qui est un chiffre très important. La Direction n'a pas su ou voulu répondre à la question du lien direct entre ces pathologies et les conditions de travail (pression professionnelle, stress, surmenage).

- 5 accidents de service ont été déclarés en 2020, ce qui semble très faible. Sur près de 600 agents qui travaillent 100 à 200 jours par an, 7 heures par jour, qui montent et descendent des escaliers, qui prennent des voitures dans le cadre de leurs fonctions, qui portent parfois des cartons, montent sur des chaises pour accéder au-dessus d'une armoire, ça en fait des occasions de se blesser. La Direction a indiqué que certains accidents de service ne sont pas déclarés comme tel par les agents.

La Direction fait un bilan surprenant de tous ces indicateurs : *"Les indicateurs ne sont pas de nature à alerter"*. 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 ? Et la Direction propose, en guise de solutions pour des problèmes qui ne sont, selon elle, pas de nature à alerter, de mieux communiquer, d'écouter attentivement, de soutenir et d'accompagner. Accompagner vers quoi ? Vers la sortie sans doute et au rythme où ça va, la sortie vers pôle emploi n'est plus très loin pour les agents des Finances.

Une action de médiation locale a eu lieu en 2020 entre deux agents d'un même service en conflit ouvert. Interrogée sur le sujet, la Direction en dresse un bilan en demi-teinte : la procédure est allée à son terme, avec la rédaction d'un rapport signé par toutes les parties, mais elle pâtit d'une absence de suivi des préconisations du rapport, tant par le service RH que par le service d'affectation.

Point n° 4 : présentation des résultats de l'observatoire interne pour l'année 2020.

Contrairement au tableau de bord de veille sociale qui est constitué d'indicateurs constitués par l'administration, l'observatoire interne est le résultat d'une enquête menée auprès de tous les agents de la DGFIP.

Malheureusement, et nous le déplorons, le taux de participation dans la Vienne (et à la DGFIP, puisqu'ils sont quasiment identiques) est de 44 %. Il a un peu augmenté en 2020, mais il reste faible. 56 % des agents sont tellement désabusés qu'ils ne prennent même pas la peine de répondre à ce type de questionnaire. L'absence d'actions de nature à remédier aux problèmes a été avancée pour expliquer cette faible participation. Cela peut s'entendre, mais en démocratie, il ne faut jamais perdre une occasion de donner son avis, car si on ne le fait pas, on nous privera un jour de cette possibilité.

Les résultats de 2019 avaient été catastrophiques, ceux de 2020 sont en très nette amélioration. La Vienne enregistre, sur certains indicateurs, les meilleurs résultats depuis plusieurs années et parfois nettement au-dessus des Directions de même strate. Tout le monde est très heureux dans la Vienne ! Bon, ça c'était avant qu'on commence à obliger les agents à aller où ils ne veulent pas aller.

Pour contrer les trop fortes évolutions à la hausse ou à la baisse enregistrées sur une année, il est plus parlant d'effectuer une moyenne sur plusieurs années (3 ou 4 ans selon les données disponibles). Voici ce que cela donne, en moyenne sur quelques indicateurs :

- sur 4 ans, 67 % des agents estiment que le rythme du changement est trop rapide et 74 % pensent que la DDFIP de la Vienne ne va pas dans le bon sens.

- sur 3 ans, 77 % des agents déclarent ne pas se sentir acteurs des changements.

- sur 4 ans, 73 % des agents sont satisfaits de travailler aux Finances et 66 % sont satisfait de leur travail. Pour les agents, la DGFIP reste une grande administration malgré tous les efforts de son directeur général pour la démolir.

- sur 4 ans, 71 % des agents sont pessimistes sur leur avenir professionnel à la DGFIP, un agent sur 2 estime être en perte de motivation et être mal informé sur les réformes.

- sur 4 ans, 65 % des agents pensent que le fonctionnement du service est efficace et 70 % estiment qu'on délivre un service de bonne qualité.

- sur 3 ans, 73 % des agents estiment que le management de leur unité de travail est ouvert au changement et aux nouvelles méthodes de travail. D'une façon générale, dans la Vienne, le management est plébiscité sur plusieurs indicateurs, mais un management plus humain est mentionné comme une priorité pour améliorer les conditions de travail, ce qui semble contradictoire.

- les indicateurs sur la qualité de vie au travail, le stress et les conditions de travail sont tous extrêmement positifs. Les agents de la Vienne sont heureux et vivent bien : sur 4 ans, 60 % des agents sont satisfaits des conditions de travail, 69 % apprécient l'ambiance de travail et 71 % ont un bon équilibre vie privée / vie professionnelle. Dans la Vienne,

ces indicateurs sont totalement sur orbite par rapport aux Directions de même taille et à l'ensemble de la DGFIP. La Vienne, c'est le nouveau paradis sur terre. Tout s'écroule sous nos pieds, mais on est heureux.

Néanmoins, 55 % des agents sur 4 ans ne sont pas satisfaits de leur rémunération, 61 % s'estiment non valorisés dans leur travail et 65 % ne sont pas satisfaits des possibilités d'avancement et de promotion.

Enfin, nous avons retenu que 69 % des agents estiment les critères de promotions non transparents, mais cet indicateur est brouillé par le fait que la question posée porte sur la transparence et sur le mérite, deux notions très différentes, ce qui entretient le flou sur la nature de la réponse.

En guise de commentaires, la Directrice a indiqué que nous sommes les seuls à disposer de ce type d'outil d'analyse. Elle regrette un fond de pessimisme chez les agents, à l'image de ce que constatent les études d'opinion dans l'ensemble de la société française. Elle estime que l'impact du télétravail sera intéressant à observer et que, lors de ses visites dans les services, elle constate de bonnes conditions physiques de travail. Enfin, selon elle, le contrat d'objectifs et de moyens est un document important pour comprendre ce qui se passe à la DGFIP (sachant que 54 % des agents ont indiqué ne pas connaître ce document).

Point n° 5 : présentation des résultats du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et du Plan d'Action et de Prévention (PAP) pour l'année 2020.

257 expositions aux risques ont été recensés et un risque a été coté en niveau A (le plus élevé). Malheureusement, en l'absence de transmission du DUERP et du PAP aux élus en CTL, les débats ont tourné court et nous n'avons pu que le déplorer, la Directrice reconnaissant un loupé. Nous n'avons donc pu entrer dans le détail des constats. Nous vous renvoyons à la lecture du compte-rendu du CHSCT qui traitait de ces sujets.

Sur l'examen des différents outils d'analyse des conditions de vie au travail (TBVS, Observatoire, DUERP et PAP), nous avons beaucoup d'attentes envers la nouvelle Directrice... sans doute beaucoup trop. Nous pensions légitimement qu'en sa qualité d'ex-numéro 2 du secrétariat général du ministère des Finances et de par son parcours dans le domaine des ressources humaines en administration centrale, elle pouvait nous apporter un éclairage nouveau et une analyse fine sur toutes ces données. Hélas, nous n'avons eu droit qu'à des considérations très générales voire un peu blasées sur les outils eux-mêmes et des poncifs sur les résultats "*qu'il faut analyser avec prudence*". Bien trop léger. Sur ces points, notre déception est à la hauteur de nos attentes.

Point n° 6 : information sur les recrutements de contractuels dans les services des Finances Publiques de la Vienne.

Comme annoncé en juin dernier, la DDFIP de la Vienne a procédé au recrutement de 13 contractuels pour renforcer les services souffrant de sous-effectif chronique. 8 seront positionnés sur des emplois de B et 5 sur des emplois de C.

178 candidats ont déposé au moins une offre. 178 pour 13 postes ! Et dire que certains nous affirment sérieusement que l'administration n'intéresse plus personne.

Parmi eux, 30 fonctionnaires issus d'une autre administration ont candidaté. Après une sélection des demandes et un écrémage, 52 entretiens ont été passés. Les 13 lauréats ont été choisis depuis le 30 septembre dernier et leurs contrats de travail seront prêts dans une quinzaine de jours. Sur les 13 personnes choisies, 4 sont des fonctionnaires. En cas de refus de leur actuel employeur de les libérer, ils ne rejoindront pas la DDFIP86 et en l'absence de liste complémentaire, nous n'aurons personne.

Les contrats seront de droit public et signés pour une durée de 3 ans. Par ailleurs, un 14ème contrat a été autorisé par la DGFIP, en raison du nombre d'emplois vacants dans la Vienne, et sera orienté vers un emploi de B au futur SGC de Poitiers.

Les candidats ont été choisis selon leur parcours professionnel (aptitudes en comptabilité, fonctions d'encadrement,...), des critères géographiques et leur motivation à intégrer la DGFIP, même si la Direction a concédé que bon nombre d'entre eux ne recherchaient pas l'administration des Finances en particulier, mais simplement un boulot.

Ces 13 nouveaux collègues partent de zéro et vont intégrer un parcours de formation parfois assez lourd piloté par les collègues de la Formation professionnelle et de l'ACIF.

600 contrats de cette nature vont être signés au niveau national. La Direction ne nous a pas donné d'objectif chiffré, mais les chiffres qui circulent sur "la contractualisation" à la DGFIP (20 % des agents à court terme) ont de quoi nous faire froid dans le dos et évoquent plus un remplacement des fonctionnaires sous statut par des contractuels qu'un simple coup de pouce ponctuel pour combler des vacances d'emplois.

Point n° 7 : présentation du dispositif "Services publics +".

Directement inspiré de la propagande gouvernementale sur les services publics de proximité, ce machin est censé améliorer la qualité des services publics au plus près des usagers, à une époque où l'administration des Finances fait exactement le contraire, en désertant des pans entiers du territoire national. Nos "élites" ne sont pas à une contradiction près, surtout à quelques mois des élections présidentielles. La maison brûle mais la Direction regarde ailleurs.....

Le principal outil de ce dispositif réside dans des plateformes internet sur lesquelles les usagers pourront déposer leurs avis et évaluations sur les services publics avec lesquels ils auront été en contact, à charge pour les services de mettre en place des plans d'action pour répondre aux demandes d'amélioration. Par ce type de mécanisme, le pouvoir politique souhaite faire entrer le service public français dans ce que certains éternumènes ont théorisé sous le vocable de "l'Etat plateforme" en s'inspirant de concepts fumeux développés par des économistes libéraux américains. Très en vogue dans les milieux macronistes, l'idée consiste à parvenir à une co-construction des services publics par des échanges entre l'administration et les usagers. Au final, l'objectif est toujours le même : détruire le service public à la Française, fait d'accueil physique au plus près des populations et le remplacer par des outils internet, tellement plus chics, tellement plus tendance, et surtout totalement éloigné de la partie de la population pour laquelle internet est un outil abscons et inutile.

En questions diverses, nous avons redemandé à la Directrice si elle avait reçu sa lettre de mission et si elle comptait la diffuser aux agents de la Vienne. Réponses : non et pas sûr. Autant de volonté de transparence nous transporte !

Nous sommes revenus sur des dysfonctionnements applicatifs qui deviennent assommants dans plusieurs services (SPFE, trésoreries,...). D'après la Directrice, la DG procède à des investissements importants dans le domaine informatique pour solutionner ces problèmes.

Nous avons également souligné les difficultés à venir en 2022 de la trésorerie de Vouillé qui s'apprête à perdre son seul agent du secteur Dépense. Pour la direction, il y a des services en plus grande difficulté, donc il était impossible de remplacer ce départ, et il y aura recours à l'EDR. Circulez, il n'y a rien à voir.....

Enfin, la Direction a indiqué qu'un seul dossier de rupture conventionnelle avait été constitué pour un agent de la Vienne.

Les élus FORCE OUVRIERE

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

Expert : Damien PATRAC (Trésorier de Neuville-de-Poitou).